N° 11F0019M au catalogue — N° 310
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-662-08977-3

Document de recherche

Direction des études analytiques documents de recherche

Les immigrants travaillant avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'eux : qui sont-ils et quelle est leur situation économique?

par Feng Hou

Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-H, Immeuble R.-H.-Coats, 100, promenade Tunney's Pasture
Ottawa, Ontario K1A 0T6

Téléphone: 1-800-263-1136

Statistique Canada Statistics Canada

Canada

Les immigrants travaillant avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'eux : qui sont-ils et quelle est leur situation économique?

par Feng Hou

11F0019M, n° 310
ISSN 1205-9161
ISBN 978-0-662-08977-3

Statistique Canada
Division de l'analyse des entreprises et du marché du travail
24-H, Immeuble R.-H.-Coats, 100, promenade Tunney's Pasture, Ottawa K1A 0T6

Comment obtenir d'autres renseignements :
Service national de renseignements : 1-800-263-1136
Renseignements par courriel : infostats@statcan.ca

Juillet 2008

Des remerciements vont à Jeffery Reitz, René Morissette, Eric Fong, Teresa Abada, Vesna Radulovic, Mary Shanes et Eden Thompson pour leurs suggestions et commentaires constructifs.

Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada

© Ministre de l'Industrie, 2008

Tous droits réservés. Le contenu de la présente publication électronique peut être reproduit en tout ou en partie, par quelque moyen que ce soit, sans autre permission de Statistique Canada, sous réserve que la reproduction soit effectuée uniquement à des fins d'étude privée, de recherche, de critique, de compte rendu ou en vue de préparer un résumé destiné aux journaux et/ou à des fins non commerciales. Statistique Canada doit être cité comme suit : Source (ou « Adapté de », s'il y a lieu) : Statistique Canada, année de publication, nom du produit, numéro au catalogue, volume et numéro, période de référence et page(s). Autrement, il est interdit de reproduire quelque contenu de la présente publication ou de l'emmagasiner dans un système d'extraction, ou de le transmettre sous quelque forme ou par quelque moyen que ce soit, reproduction électronique, mécanique, photographique, pour quelque fin que ce soit, sans l'autorisation écrite préalable des Services d'octroi de licences, Division des services à la clientèle, Statistique Canada, Ottawa, Ontario, Canada K1A 0T6.

This publication is available in English (Catalogue no. 11F0019M, no. 310).

Note de reconnaissance
Le succès du système statistique du Canada repose sur un partenariat bien établi entre Statistique Canada et la population, les entreprises, les administrations canadiennes et les autres organismes. Sans cette collaboration et cette bonne volonté, il serait impossible de produire des statistiques précises et actuelles.

Normes de service à la clientèle
Statistique Canada s'engage à fournir à ses clients des services rapides, fiables et courtois. À cet égard, notre organisme s'est doté de normes de service à la clientèle qui sont observées par les employés lorsqu'ils offrent des services à la clientèle. Pour obtenir une copie de ces normes de service, veuillez communiquer avec Statistique Canada au numéro sans frais 1-800-263-1136. Les normes de service sont aussi publiées sur le site www.statcan.ca sous À propos de nous > Offrir des services aux Canadiens.

Table des matières

Résumé 4

Sommaire exécutif 5

1 Introduction 7

2 Voies de l'intégration économique des immigrants et des minorités 8

3 Données et mesures 13

4 Résultats 18

4.1 Niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique 18

4.2 Caractéristiques des travailleurs dans les milieux de travail où il existe des concentrations élevées de membres de la même collectivité ethnique 20

4.3 Concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et gains 25

4.4 Concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et satisfaction à l'égard de la vie 29

5 Discussion et conclusion 32

Annexe 35

Bibliographie 40

Résumé

La participation à des économies ethniques est considérée comme une autre option en matière d'adaptation économique pour les immigrants et les minorités dans les principaux pays qui reçoivent des immigrants. La présente étude porte sur un aspect important des économies ethniques : la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. À partir d'un important échantillon représentatif de la population nationale tiré de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002 de Statistique Canada, la présente étude vise à répondre à quatre questions : 1) Quel est le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les groupes de minorités au Canada? 2) Comment les travailleurs qui partagent la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues diffèrent-ils des autres travailleurs en ce qui a trait aux caractéristiques sociodémographiques? 3) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des gains plus faibles? 4) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de la vie?

Les résultats montrent que seulement une petite proportion des immigrants et des personnes nées au Canada (de parents immigrants) travaillent dans des environnements ethniquement homogènes. Dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada, environ 10 % des immigrants autres que britanniques ou français partagent la même origine ethnique que la majorité de leurs collègues. Le niveau atteint 20 % chez les immigrants chinois et 18 % chez les immigrants portugais. Chez les membres de groupes de minorités nés au Canada, le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail se situe à environ la moitié de celui des immigrants. Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement concentrés ont des niveaux beaucoup plus faibles de scolarité et de compétence en anglais/français. Les hommes immigrants qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'eux gagnent en moyenne environ 33 % de moins que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même ethnie qu'eux. Environ les deux tiers de cet écart sont attribuables à des différences dans les caractéristiques démographiques et les caractéristiques de l'emploi. Parallèlement, les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes sont moins susceptibles que les autres travailleurs immigrants de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie. Parmi les personnes nées au Canada, la concentration de membres de la même collectivité ethnique n'est pas uniformément liée aux gains et à la satisfaction à l'égard de la vie.

Mots-clés : immigrants, minorités visibles, économies ethniques, gains, satisfaction à l'égard de la vie

Sommaire exécutif

La participation à des économies ethniques est considérée comme une autre option en matière d'adaptation économique des immigrants, particulièrement ceux qui n'ont pas une bonne connaissance de la langue du pays hôte et ceux qui ont de faibles niveaux de scolarité. Une part importante des ouvrages publiés sur les économies ethniques est fondée sur des études américaines concernant quelques groupes minoritaires dans plusieurs grandes métropoles qui servent de portes d'entrée aux immigrants. On sait peu de choses au sujet du développement et des effets des économies ethniques au Canada. La présente étude porte sur un aspect des économies ethniques au Canada : la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail, à partir d'un important échantillon représentatif de la population nationale tiré de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002 de Statistique Canada.

La présente étude vise à répondre aux questions suivantes : 1) Quel est le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les groupes de minorités au Canada? 2) Comment les travailleurs qui travaillent principalement avec des collègues appartenant à la même ethnie qu'eux diffèrent-ils des autres travailleurs en ce qui a trait aux attributs sociodémographiques? De façon plus particulière, sont-ils plus susceptibles d'avoir des niveaux plus faibles de connaissances de la langue du pays hôte et de scolarité? 3) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des gains plus faibles? Le cas échéant, dans quelle mesure les caractéristiques démographiques et les caractéristiques de l'emploi sont-elles responsables de l'association? 4) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de la vie?

Les résultats montrent que la majorité des immigrants et des personnes nées au Canada (de parents immigrants) ne travaillent pas dans des environnements ethniquement homogènes. Dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada, environ 10 % des immigrants autres que britanniques ou français travaillent dans des environnements ethniquement homogènes. Le niveau est beaucoup plus élevé chez les Chinois (20 %) et les Portugais (18 %), et très faible chez la plupart des groupes d'immigrants d'origine européenne. Environ 5 % des membres de groupes de minorités nés au Canada travaillent dans des environnements ethniquement homogènes. Le niveau de concentration ethnique en milieu de travail diminue de façon substantielle entre les immigrants et les personnes nées au Canada chez les Chinois, les Philippins et les Sud-Asiatiques. Par contre, chez les Italiens, les immigrants et les personnes nées au Canada travaillent dans des milieux de travail qui comportent des niveaux similaires de concentration ethnique.

Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes ont une connaissance beaucoup plus faible de l'anglais/du français que les autres immigrants qui ne travaillent pas ou qui ont peu ou pas de collègues de la même origine ethnique qu'eux. Environ 31 % des travailleurs immigrants qui partagent la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues ont l'anglais/le français comme langue maternelle ou ont grandi dans un environnement familial où on parlait l'anglais/le français. Ce niveau est beaucoup plus faible que celui de 62 % enregistré chez ceux qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux.

Les travailleurs immigrants dans les environnements ethniquement homogènes ont aussi des niveaux beaucoup plus faibles de scolarité que les autres travailleurs immigrants. Environ 49 % des travailleurs immigrants qui partagent la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues ont un niveau d'études supérieur au niveau secondaire, comparativement à 72 % de ceux qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux.

Les hommes immigrants qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes gagnent en moyenne beaucoup moins (33 %) que les travailleurs immigrants qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Cet écart au chapitre des gains est principalement attribuable aux différences dans les facteurs de capital humain et au fait que les environnements ethniquement homogènes sont surreprésentés dans les professions et les industries où la rémunération est faible. L'écart passe à 18 % lorsque l'on tient compte du nombre d'années de résidence au Canada, du niveau de scolarité et de la connaissance de l'anglais/du français, et diminue encore, pour s'établir à 11 %, lorsque sont prises en compte les différences dans la répartition des professions/industries, le statut de travailleur autonome et le temps de travail. Parmi les femmes immigrantes et les personnes nées au Canada, le travail dans des environnements ethniquement homogènes n'est pas associé à un écart significatif au chapitre des gains.

Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes sont moins susceptibles de déclarer des faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les autres travailleurs immigrants. Parmi les personnes nées au Canada, il n'existe pas d'association uniforme entre le niveau de satisfaction à l'égard de la vie et la concentration ethnique en milieu de travail.

1 Introduction

Comment les immigrants et leurs enfants s'intégreront-ils dans la société qui les accueille alors qu'ils vivent et travaillent de plus en plus dans un environnement socialement diversifié et hétérogène? Il s'agit d'une préoccupation qui prévaut dans la plupart des pays occidentaux développés qui dépendent de l'immigration internationale pour alléger les pressions exercées par la baisse de la fécondité et les pénuries de main-d'œuvre (Cheong, Edwards, Goulbourne et Solomos, 2007; Gregg, 2006).

On observe couramment dans les pays qui accueillent des immigrants que les immigrants récents s'installent principalement dans les grandes régions urbaines. Parallèlement, la population née au pays continue de quitter ces régions (Frey 1995; Hou et Bourne 2006). Les immigrants se retrouvent de plus en plus en contact avec des membres de leur propre groupe, ainsi que des membres d'autres groupes de minorités, au quotidien (Hou, 2006). C'est à l'intérieur de ces régions métropolitaines hétérogènes que les immigrants en viennent à dépendre de ressources et de réseaux ethniques pour leurs débouchés en matière d'emploi, ainsi que pour surmonter les obstacles sur le marché du travail. En fait, la participation aux économies ethniques et le travail autonome ont été identifiés comme d'autres voies de la survie économique ou même de l'avancement des minorités et des immigrants, particulièrement ceux qui ne sont pas très familiers avec la langue du pays hôte et ceux qui ont de faibles niveaux de scolarité (Fong et Lee, 2007; Logan, Alba et Stults, 2003; Portes et Jensen, 1989; Zhou, 2004a). Parallèlement, certains chercheurs ont fait des mises en garde en ce qui a trait à la surévaluation des avantages des économies ethniques (Logan, Alba et Stults, 2003; Sanders et Nee, 1987; Sanders et Nee, 1992). D'autres préviennent que les minorités pourraient se retrouver prisonnières d'enclaves ethniques, aux dépens de leur intégration dans l'économie et la société dominantes (Massey, 1995).

Plusieurs ouvrages publiés sur les économies ethniques sont fondés sur des études des États-Unis concernant quelques groupes de minorités dans plusieurs grandes métropoles qui servent de portes d'entrée aux immigrants. On sait peu de choses au sujet du développement et des effets des économies ethniques dans d'autres grands pays qui reçoivent des immigrants. Qui plus est, les études antérieures sur les économies ethniques ont souffert d'une « anarchie conceptuelle » et du caractère arbitraire de leur opérationnalisation empirique (Logan, Alba et McNulty, 1994; Nee, Sanders et Sernau, 1994). Afin de mieux comprendre les répercussions des économies ethniques, l'accent devrait être mis sur des formes et des aspects particuliers d'économies ethniques qui peuvent être directement mesurés (Logan, Alba et Stults, 2003; Waldinger, 1993; Waters et Eschbach, 1995). La présente étude porte donc sur un aspect des économies ethniques : la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail, selon une mesure qui est beaucoup moins sujette aux erreurs de mesure que l'on retrouve couramment dans des études antérieures.

À partir d'un vaste échantillon représentatif de la population nationale tiré de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002 de Statistique Canada, la présente étude vise à répondre aux questions suivantes : Quel est le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les groupes de minorités au Canada? 2) Comment les travailleurs qui travaillent principalement avec des collègues appartenant à la même ethnie qu'eux diffèrent-ils des autres travailleurs en ce qui a trait aux attributs sociodémographiques? De façon plus

particulière, sont-ils plus susceptibles d'avoir des niveaux plus faibles de connaissance de la langue du pays hôte et de scolarité? 3) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des gains plus faibles? Le cas échéant, dans quelle mesure les caractéristiques démographiques et les caractéristiques de l'emploi sont-elles responsables de l'association? 4) Un niveau plus élevé de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est-il lié à des niveaux plus élevés de satisfaction à l'égard de la vie?

2 Voies de l'intégration économique des immigrants et des minorités

L'immigration massive a toujours été liée à l'émergence d'enclaves ethniques et d'économies ethniques dans les villes nord-américaines. Les enclaves ethniques, comme les quartiers juifs, italiens et chinois de Toronto, dans la première moitié du XX^{e} siècle, représentaient un refuge où les nouveaux immigrants pouvaient échapper à un environnement étranger. Qui plus est, les enclaves ethniques offraient des débouchés économiques que certains nouveaux immigrants avaient de la difficulté à trouver ailleurs (Murdie et Teixeira, 2003). En ce sens, l'augmentation récente du nombre de regroupements de quartiers comportant une forte représentation de minorités visibles et d'entreprises ethniques dans les grands centres urbains au Canada n'est pas unique.

Ce qui est unique, toutefois, c'est l'évolution des forces structurelles qui affectent l'intégration socioéconomique des groupes de minorités visibles. Deux conditions historiques ont facilité l'assimilation socioéconomique des groupes d'immigrants européens par le passé (Massey, 1995; Waters et Jiménez, 2005). L'une d'elles est la longue parenthèse qui est allée des années 1930 aux années 1960, pendant laquelle la forte immigration d'Européens a pris fin. Cette parenthèse a permis à la société d'accueil de reprendre son souffle, afin de pouvoir absorber et intégrer des flux importants d'immigrants, grâce à la succession générationnelle, à la mobilité sociale et aux mariages interculturels (Massey, 1995, p. 643). L'autre condition était l'expansion économique soutenue qui est allée de la fin de la Deuxième Guerre mondiale aux années 1970 et qui a fourni l'occasion aux nouveaux groupes d'immigrants d'améliorer rapidement leur situation économique.

Les deux conditions historiques qui précèdent ne sont plus présentes pour les groupes de minorités visibles aujourd'hui. L'immigration internationale continue alimente les populations de minorités visibles, du fait de l'arrivée constante de nouveaux immigrants de l'étranger. Les aspects de la langue, de la culture et du mode de vie qui sont habituellement liés à un groupe de minorités seront probablement accentués par l'arrivée de personnes nouvelles (Massey, 1995). Par ailleurs, des vagues successives d'immigrants réussissent à surmonter les obstacles à leur inclusion complète dans les activités économiques dominantes. Le rendement des immigrants sur le marché du travail s'est détérioré tout au long des années 1980 et 1990, en dépit de l'amélioration de la situation macroéconomique à la fin des années 1990 et de l'augmentation du niveau de scolarité des immigrants (Picot, Hou et Coulombe, 2007). Dans le cas des personnes qui ont immigré avant les années 1980, il a fallu de 10 à 15 ans pour que les nouveaux arrivants réduisent les écarts au chapitre des gains qui les séparaient initialement des personnes nées au pays. Toutefois, tout au long des années 1980 et 1990, les écarts initiaux au chapitre des gains se sont élargis considérablement, ce qui a soulevé des questions quant à la capacité pour les

immigrants de rattraper leurs homologues nés au pays au cours de leur vie professionnelle (Frenette et Morissette, 2005). La détérioration des résultats sur le marché du travail des nouveaux immigrants est liée à une vaste gamme de facteurs, y compris les nouvelles régions de provenance des immigrants, la connaissance de la langue du pays hôte, la baisse du rendement de l'expérience de travail acquise à l'étranger, une détérioration générale des résultats des nouveaux arrivants sur le marché du travail, la concurrence accrue avec les personnes très scolarisées nées au Canada et la discrimination (Aydemir et Skuterud, 2005; Green et Worswick, 2004; Picot et Sweetman, 2005; Reitz, 2001). L'offre continue de nouveaux immigrants et les possibilités moins grandes sur le marché du travail dominant pourraient accroître l'importance des économies ethniques comme autre option pour l'intégration économique des nouveaux arrivants et des minorités au Canada.

Étant donné ces nouvelles conditions, on se demande si les immigrants de minorités visibles aujourd'hui suivront la voie d'assimilation que les vagues antérieures de nombreux immigrants européens ont suivie au chapitre de leur adaptation à la culture et à la société dominantes (Glazer et Moynihan, 1963; Lee et Bean, 2004; Massey, 1995; mais voir les études sur les Italiens et les Juifs aux États-Unis et au Canada de Glazer et Moynihan [1963], ainsi que Reitz [1990]). La théorie de l'assimilation segmentée postule trois voies possibles d'adaptation : l'acculturation et l'assimilation croissante à la classe moyenne de race blanche; le développement d'une sous-culture qui résiste aux normes et aux valeurs dominantes, et qui est absorbée par la sous-classe minoritaire; et la mobilité économique, accompagnée par la préservation délibérée des valeurs de la collectivité des immigrants et la solidarité ethnique (Portes et Zhou, 1993; Zhou, 1997). La voie qu'est susceptible de suivre un groupe d'immigrants dépend de l'interaction entre des facteurs contextuels — comme la stratification ethnique, les débouchés économiques et la ségrégation spatiale — et des caractéristiques propres au groupe — comme les ressources humaines, le capital financier et les ressources communautaires (Zhou, 1997).

En ce qui a trait particulièrement à l'intégration économique des immigrants et des minorités, plusieurs modèles ont été proposés comme options de rechange à l'intégration à tous les secteurs de l'économie dominante. Il s'agit notamment des minorités intermédiaires, du marché du travail segmenté, de l'économie ethnique et de l'économie d'enclave (Nee et Sanders, 2001; Zhou, 2004a). Les minorités intermédiaires sont essentiellement constituées d'entrepreneurs minoritaires qui exploitent leur entreprise dans des quartiers minoritaires pauvres qu'évitent les industries du commerce de détail et des services dominantes. Les entrepreneurs des minorités intermédiaires (par exemple, les propriétaires d'entreprises coréens dans des quartiers noirs de certaines grandes régions métropolitaines des États-Unis) ont souvent peu de liens sociaux avec leur clientèle et font souvent l'objet de ressentiment de la part de celle-ci (Zhou, 2004a). On prétend que le marché du travail segmenté fait en sorte que certains immigrants ou groupes de minorités n'ont pas accès à la mobilité économique parce qu'ils travaillent principalement dans des secteurs industriels caractérisés par l'instabilité, la faible rémunération, les avantages limités et les mauvaises conditions de travail.

Le concept d'économie ethnique découle des ouvrages publiés sur les minorités intermédiaires, tandis que celui d'économie d'enclave découle des perspectives du marché du travail segmenté (Light, Sabagh, Bozorgmehr et Der-Martirosian, 1994). Même si elles ont des origines conceptuelles différentes, l'économie ethnique et l'économie d'enclave font ressortir que le partage de la même origine ethnique par les membres des minorités ethniques constitue la base

de la mobilité économique ascendante et du développement des collectivités (Sanders, 2002; Zhou, 2004b). Dans sa forme initiale, l'économie ethnique est définie par l'appartenance des employés à la même collectivité ethnique et englobe les entreprises dont la propriété, la supervision ou la dotation est le fait de membres de groupes de minorités ethniques, peu importe la taille, le type et les limites spatiales de ces entreprises. En tant que forme particulière d'économie ethnique, l'économie d'enclave nécessite une concentration géographique dans une collectivité ethnique identifiable, le regroupement d'activités économiques diversifiées qui sont régies par une forte solidarité et une confiance certaine, ainsi que des relations sociales fondées sur l'appartenance à la même ethnie des propriétaires et des travailleurs, selon une norme de réciprocité couramment acceptée (Zhou, 2004a).

Dans des études empiriques, toutefois, les termes économie d'enclave et économie ethnique ont souvent été utilisés de façon interchangeable, le premier étant souvent élargi pour englober d'autres aspects de l'économie ethnique et le dernier s'appliquant à des cas particuliers (Light et Gold, 2000; Logan, Alba et Stults, 2003). En tant que métaphore de l'ambiguïté conceptuelle et de l'incertitude dans l'opérationnalisation empirique, ces concepts ont été décrits comme « une mixture à laquelle les chercheurs ont ajouté tellement d'ingrédients et d'assaisonnements qu'il est difficile d'en déterminer l'essence » [TRADUCTION] (Logan, Alba et McNulty, 1994, p. 693). À titre d'exemple de la confusion qui existe dans les ouvrages publiés, certains chercheurs définissent la participation à des économies ethniques sur la base de la concentration résidentielle à l'intérieur de régions métropolitaines ou entre elles, tandis que d'autres utilisent la concentration en milieu de travail ou dans les secteurs industriels/professionnels comme critère (Borjas, 2000; Edin, Fredriksson et Åslund, 2003; Fong et Lee, 2007; Sanders et Nee, 1987; Wilson et Portes, 1980).

Pour mieux comprendre les mécanismes d'établissement des économies ethniques, leur différence par rapport aux activités économiques dominantes et leurs répercussions, les chercheurs universitaires ont fait appel à des études plus ciblées sur des formes et des aspects particuliers d'économies ethniques (Waldinger, 1993; Waters et Eschbach, 1995). Le nombre croissant d'études sur le travail autonome ou les entrepreneurs ethniques constitue un pas important dans cette direction (Baily et Waldinger, 1991; Min et Bozorgmehr, 2000; Portes et Zhou, 1996; Raijman et Tienda, 2000; Sanders et Nee, 1996; Zhou, 2004a). Ces études ne comportent toutefois pas de distinction explicite entre l'entrepreneuriat ethnique et l'entrepreneuriat en général. Elles n'inscrivent pas non plus les activités économiques des immigrants dans le contexte des changements majeurs qui se produisent dans les économies urbaines avancées (Rath et Kloosterman, 2000).

Les avancées les plus récentes des ouvrages publiés comprennent la précision de plusieurs formes d'économies ethniques (Light et Gold, 2000; Logan, Alba et Stults, 2003; Logan, Alba et McNulty, 1994). Par exemple, Reitz décrit trois mesures d'économie ethnique : les professions ethniques, les groupes ethniques en milieu de travail (y compris les collègues, les superviseurs, les subordonnés), et l'emploi dans des entreprises ethniques (Reitz, 1990; Reitz et Sklar, 1997). Logan, Alba et Stults (2003) font état des trois modèles d'économie ethnique suivants : des créneaux d'emploi, des créneaux d'entreprenariat et des enclaves ethniques, qui sont fondés respectivement sur le regroupement de personnes dans certains secteurs économiques comme collègues, comme propriétaires, ou comme collègues et propriétaires, dans des régions métropolitaines particulières. Selon leurs conclusions, même si divers groupes minoritaires dans

les trois grandes régions métropolitaines des États-Unis sont concentrés dans une large mesure dans certains secteurs industriels, il n'existe pas d'association uniforme entre les résultats au chapitre de l'emploi et le degré de concentration dans le secteur où travaille une personne.

Logan, Alba et Stults (2003) reconnaissent que le désavantage de leur étude, ainsi que d'autres qui sont uniquement fondées sur des données de recensement, est de laisser de côté une mesure directe de la représentation du groupe dans l'environnement de travail immédiat des personnes (Fong et Lee, 2007; Logan, Alba et McNulty, 1994; Sanders et Nee, 1987; Zhou et Logan, 1989). L'approximation fondée sur la concentration géographique dans des régions métropolitaines ou dans des quartiers à l'intérieur d'une région métropolitaine, ou encore sur la représentation relative dans des secteurs industriels/professionnels, sous-estimera les effets de la participation aux économies ethniques sur les résultats sur le marché du travail. D'une part, une telle mesure laisse de côté les entreprises ethniques qui ont des activités à l'extérieur des régions géographiques ou des secteurs économiques concentrés, et d'autre part, elle inclut des entreprises non ethniques dans ces régions et secteurs.

Afin d'illustrer ce point, il convient d'examiner l'approche habituelle qui sert à définir les créneaux d'emploi. Un créneau d'emploi pour un groupe ethnique est souvent défini comme un secteur dans lequel la représentation du groupe parmi les travailleurs est de 50 % plus élevée que dans le reste de la main-d'œuvre[1] (Fong et Lee, 2007; Logan, Alba et Stults, 2003; Logan, Alba et McNulty, 1994; Wilson, 2003). Dans le cas des Chinois dans la région métropolitaine de New York, où ils représentent moins de 3 % de l'effectif total, un secteur industriel sera désigné comme un créneau d'emplois pour les Chinois si plus de 4,5 % des personnes qui y travaillent sont d'origine chinoise. Dans ce secteur particulier, la majorité des travailleurs ne sont pas des Chinois, ce qui fait que la probabilité qu'un Chinois travaille avec un autre Chinois est assez faible. Par ailleurs, la représentation relative d'un groupe peut varier en fonction du niveau de détail dans les secteurs économiques et de la taille des régions géographiques. La différence découlant de ces sources est probablement la principale explication de l'écart important dans l'étendue déclarée des créneaux ethniques aux États-Unis. Par exemple, Light et Gold (2000) indiquent que la part de concentration moyenne de groupes ethniques dans des créneaux ethniques est d'environ 41 %. En comparaison, Wilson (2003) déclare une proportion de 14 %.

Outre que cela fournit une mesure plus précise, le fait de mettre l'accent sur la concentration de membres de la même collectivité ethnique dans l'environnement de travail immédiat présente des perspectives d'analyse uniques, qui sont complémentaires aux études fondées sur la concentration dans les régions urbaines ou dans les secteurs industriels/professionnels de grande taille. Ce dernier contexte s'applique davantage aux enjeux au niveau du groupe ou de la collectivité, par exemple, le rapport entre le développement d'entreprises ethniques et le capital social et le réseau social de la collectivité, les différences entre les groupes en ce qui a trait à la participation à des entreprises ethniques, le degré de dépendance des fonctions sociales et économiques dans les entreprises ethniques, et le fait que les économies ethniques profitent à un groupe ethnique dans son ensemble (Logan, Alba et Stults, 2003; Zhou, 2004a).

---

1. Cela est exprimé formellement comme un rapport de cotes de 1,5. Le rapport de cotes est calculé par $(E_{ij}/O_{ij})/(E_{j-1}/O_{j-1})$, où E_{ij} correspond au nombre de travailleurs du groupe ethnique i dans le secteur industriel/professionnel j, O_{ij} au nombre de travailleurs de tous les autres groupes ethniques dans le secteur industriel/professionnel j, et E_{j-1} et O_{j-1}, aux travailleurs dans tous les autres secteurs industriels.

En comparaison, l'examen de la concentration de membres de la même collectivité ethnique dans l'environnement de travail immédiat est plus approprié dans le contexte des enjeux liés aux causes et aux conséquences de la participation aux économies ethniques au niveau individuel. Par exemple, les travailleurs pourraient profiter individuellement de la formation informelle en cours d'emploi et de l'apprentissage en milieu de travail à l'intérieur d'entreprises ethniques, d'une évaluation plus efficace par les employeurs appartenant à la même collectivité ethnique des titres de compétences acquis à l'étranger, ainsi que de la plus grande productivité dans ces entreprises, du fait du regroupement de travailleurs parlant la même langue (Galster, Metzger et Waite, 1999). Par ailleurs, les environnements de travail ethniquement homogènes peuvent être associés à de mauvaises conditions de travail et à une faible rémunération (Reitz, 1990; Sanders et Nee, 1987). Les réseaux fermés à l'intérieur de groupes dans les entreprises ethniques peuvent aussi nuire à l'emploi des travailleurs dans l'économie en général et réduire les incitatifs à acquérir des connaissances linguistiques, de l'expérience de travail et des titres de scolarité propres au pays hôte (Fong et Ooka, 2002). Tous ces effets possibles se font sentir principalement dans l'environnement de travail immédiat.

Certaines études ethnographiques et petites enquêtes visant des groupes donnés dans des régions métropolitaines particulières comportent certaines mesures directes de la composition ethnique dans l'environnement de travail immédiat (Fong et Ooka, 2002; Nee, Sanders et Sernau, 1994; O'Bryan, Reitz et Kuplowska, 1976; Reitz, 1980; Reitz, Calzavara et Dasko, 1981; Wilson et Portes, 1980). Ces études jouent en fait un rôle essentiel en ce qui a trait à l'avancement théorique de l'étude des économies ethniques, mais elles sont aussi limitées du point de vue de leur couverture des activités sur le marché du travail, des groupes ethniques ou des régions géographiques. On ne sait donc pas clairement dans quelle mesure la portée et les conséquences de la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail peuvent être généralisées au-delà de leur contexte particulier.

La présente étude, qui profite d'un vaste échantillon de divers groupes de minorités visibles/ethniques représentatifs de la population nationale, ainsi que d'une mesure directe de la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail, vise à combler de plusieurs façons les lacunes des ouvrages spécialisés. En premier lieu, elle permet d'estimer le niveau de concentration en milieu de travail de divers groupes minoritaires dans les grandes régions métropolitaines du Canada. Elle comporte en outre une comparaison des niveaux entre les groupes, selon le statut d'immigrant, ainsi qu'avec le niveau de concentration résidentielle mesuré dans des quartiers définis de façon stricte (îlots).

En deuxième lieu, la présente étude vise à déterminer comment les personnes qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'elles diffèrent des autres travailleurs et des personnes qui ne font pas partie de la population active. Cela permettra, au moins partiellement, de démontrer si la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est une stratégie de survie pour ceux dont le capital humain est moins en demande sur le marché ou encore la voie choisie en matière d'activité économique pour ceux qui préfèrent un environnement constitué de personnes appartenant à la même ethnie qu'eux. Les variables explicatives clés dans ce cas sont la scolarité, la connaissance de la ou des langues du pays hôte et l'appartenance ethnique, du point de vue de l'identité ethnique et des réseaux d'amis.

En troisième lieu, la présente étude examine les variations des gains liés au niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Les études antérieures sur les effets de la participation à des économies ethniques sur les gains des personnes sont principalement fondées sur la concentration dans des régions urbaines ou des secteurs économiques de grande taille. À partir de ces études, il est souvent difficile de déterminer si les inconvénients ou les avantages observés au chapitre des gains sont propres aux entreprises ethniques. La présente étude permet le contrôle de facteurs importants qui ne sont pas inhérents aux entreprises ethniques, y compris les variables démographiques et du capital humain des personnes, le temps de travail, l'industrie et la profession.

Enfin, la présente étude examine le degré de satisfaction à l'égard de la vie lié au fait de travailler dans un environnement ethniquement homogène. De nombreux chercheurs ont souligné les répercussions des économies ethniques, qui vont au-delà de l'emploi et du revenu des personnes, mais peu d'études ont porté sur les résultats non économiques (Fong, 2001; Fong et Ooka, 2002). Étant donné que le lieu de travail est devenu le centre social de la vie des gens, la concentration de membres de la même collectivité ethnique facilite l'interaction sociale entre des personnes qui partagent la même langue et la même culture, ce qui contribue à une amélioration globale de leur bien-être psychologique. Par ailleurs, si un environnement de travail ethniquement homogène est lié à de mauvaises conditions de travail et à des avantages minimes, il se peut que les personnes qui y travaillent en souffrent au niveau psychologique (Fong, 2001).

3 Données et mesures

La présente étude repose sur des données de l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) de 2002 de Statistique Canada. L'EDE recueille des données auprès d'un échantillon représentatif de la population nationale de plus de 42 000 Canadiens non autochtones âgés de 15 ans et plus. L'enquête a été conçue pour fournir des renseignements, afin de mieux comprendre comment les Canadiens de diverses origines ethniques interprètent leur origine ethnique et en rendent compte et comment les antécédents des personnes affectent leur participation à la vie sociale, économique et culturelle au Canada. À cette fin, l'enquête porte sur une vaste gamme de sujets, y compris l'origine ethnique, l'identité ethnique, le lieu de naissance, le statut de minorité visible, le statut des générations, la connaissance des langues, les antécédents familiaux, les réseaux sociaux, la satisfaction à l'égard de la vie et les activités socioéconomiques. Dans le cadre de l'enquête, les groupes de minorités visibles/ethniques sont suréchantillonnés, ce qui permet d'obtenir des échantillons relativement importants, afin de permettre des comparaisons entre ces groupes minoritaires et de grandes collectivités ethniques mieux établies, pour diverses caractéristiques (Statistique Canada, 2003).

La présente étude est axée sur un échantillon de 7 400 immigrants en âge de travailler (25 à 64 ans) et sur la deuxième génération d'immigrants (personnes nées au Canada de parents immigrants, ci-après qualifiées de personnes nées au Canada), qui résidaient dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada — Toronto, Montréal, Vancouver, Ottawa–Hull, Calgary, Edmonton, Winnipeg et Hamilton. La majorité des immigrants — environ 77 % en 2001 — et des minorités visibles — environ 88 % en 2001 — du Canada se trouvent dans ces grandes régions urbaines. Cet échantillon ne comprend pas ceux qui souffraient d'une maladie chronique, qui étaient en congé de maternité/congé parental ou à la retraite. Il exclut aussi la population de la troisième génération et des générations subséquentes (ceux dont les deux parents

sont nés au Canada), étant donné qu'elle est constituée principalement de Britanniques, de Français et d'autres personnes provenant de l'Europe de l'Ouest (plus de 95 %). Par ailleurs, étant donné leur période plus longue d'établissement au Canada que celles de la première ou de la deuxième génération, ainsi que des parts plus grandes de mariages à l'intérieur des groupes, la troisième génération et les générations subséquentes sont aussi plus ambivalentes au sujet de leur identité ethnique, ce qui comporte un lieu direct avec notre mesure de la concentration ethnique en milieu de travail (comme il sera démontré ci-après). L'échantillon de l'étude ne comprend pas les personnes d'origine britannique ou française — les deux groupes fondateurs du Canada — étant donné que la présente étude est axée sur les groupes minoritaires. Elle ne comprend pas non plus les Autochtones, étant donné que les personnes déclarant une origine ou une identité autochtone ont été exclues de l'échantillon de l'EDE (Statistique Canada, 2003).

L'échantillon sélectionné précédemment sert à comparer les caractéristiques des personnes qui ne travaillaient pas, de celles dont les collègues appartiennent principalement à la même collectivité ethnique qu'elles, et des travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même ethnie qu'eux. À l'intérieur de cet échantillon, environ 5 600 personnes avaient travaillé l'année précédant la date de l'enquête, que ce soit comme employés rémunérés ou comme travailleurs autonomes, avaient des collègues en milieu de travail, avaient un revenu positif et avaient comme principale source de revenu un revenu d'emploi. Ce sous-échantillon (échantillon des travailleurs) sert à examiner l'association entre la concentration ethnique en milieu de travail, d'une part, et les gains ainsi que la satisfaction à l'égard de la vie, d'autre part.

La principale variable d'intérêt — la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail — est fondée sur la question suivante de l'enquête : « À votre connaissance, parmi les personnes avec qui vous avez travaillé, combien ont la même origine ethnique que vous? ». Cette question est posée uniquement aux répondants qui ont indiqué au moins une origine ethnique autre que « canadienne » et qui ont indiqué que leur ascendance (ou origine ethnique) était importante ou très importante pour eux. Dans l'échantillon des travailleurs, environ 1 % n'ont pas déclaré au moins une origine ethnique autre que « canadienne » et 32 % n'ont pas évalué leur origine ethnique comme importante pour eux. Ainsi, seulement 67 % des membres de notre échantillon ont répondu directement à la question de l'enquête. Les personnes qui n'ont pas répondu directement à la question de l'enquête sur la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail ne sont pas simplement laissées de côté. Ces personnes fournissent une référence très utile, pouvant servir à des comparaisons entre les personnes dont l'origine ethnique n'est pas importante pour elles et celles qui l'évaluent comme importante, mais aussi avec différents niveaux de concentration ethnique en milieu de travail[2].

La concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est codée au départ comme une variable catégorique comportant six groupes : 1) tous les collègues avaient la même origine ethnique que le répondant, 2) la plupart d'entre eux, 3) environ la moitié d'entre eux, 4) quelques-uns, 5) aucun, 6) l'origine ethnique n'est pas importante pour le répondant. Étant donné que relativement peu de personnes appartenaient à la première catégorie et qu'il n'existe pas de grandes différences entre la première et la deuxième catégories au chapitre des

2. Il est possible que les personnes très motivées et celles qui ont des capacités supérieures à la moyenne soient celles qui ne considèrent pas leur origine ethnique comme importante, ou qui ont une propension plus faible à travailler dans un environnement ethniquement homogène. Dans la section 5, les répercussions de cette hétérogénéité non observée sont examinées.

résultats, les deux premières catégories sont combinées pour l'analyse. Les quatrième et cinquième catégories sont aussi combinées, étant donné qu'il y a peu de différences entre elles au chapitre des résultats. Dans l'analyse, les travailleurs dont le milieu de travail est ethniquement homogène désignent les personnes qui partagent la même origine ethnique que la totalité ou la plupart de leurs collègues. Cette variable de la concentration en milieu de travail rend compte de la composition ethnique de l'environnement de travail immédiat des personnes.

On a eu recours à des modèles de régression logistique multinomiale pour examiner les caractéristiques qui distinguent ceux qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même ethnie qu'eux des autres travailleurs et de ceux qui ne sont pas occupés. Les modèles sont conçus pour les immigrants et les personnes nées au Canada de façon distincte. Les modèles comprennent deux ensembles de variables explicatives. Le premier ensemble inclut des variables sociodémographiques de base, y compris le sexe (femme=1, homme=0), l'âge (années d'âge uniques), la scolarité, la structure familiale, le lieu de résidence, la connaissance déclarée des langues officielles, les groupes de minorités visibles/ethniques et les années écoulées depuis l'immigration pour les immigrants. La scolarité est codée selon trois variables nominales : diplôme universitaire, études postsecondaires partielles, diplôme d'études secondaires, le niveau de référence commun étant un niveau d'études inférieur à des études secondaires. La structure familiale est représentée par deux variables : état matrimonial actuel (marié=1, autre=0) et nombre d'enfants, de 0 à 4, âgés de 14 ans ou moins dans le ménage. Le lieu de résidence est codé selon sept variables nominales pour Toronto, Montréal, Ottawa–Hull, Calgary, Edmonton, Winnipeg et Hamilton, Vancouver étant la variable de référence commune.

La variable de la langue rend compte à la fois de la connaissance d'une langue officielle et de la capacité dans une langue minoritaire. Elle comporte cinq catégories pour les immigrants : a) les personnes dont la langue maternelle est l'anglais/le français et qui la parlent toujours; b) les personnes dont la langue maternelle est une langue minoritaire, qui la parlent toujours, et qui parlaient principalement l'anglais/le français avec leurs parents et leurs frères et sœurs avant l'âge de 15 ans; c) les personnes dont la langue maternelle est une langue minoritaire, qui la parlent toujours, et qui ne parlaient pas l'anglais/le français avec leurs parents et leurs frères et sœurs avant l'âge de 15 ans, mais qui parlaient l'anglais/le français avec leurs amis; d) les personnes dont la langue maternelle est une langue minoritaire, qui la parlent toujours, qui ne parlaient pas l'anglais/le français avec leurs parents et leurs frères et sœurs avant l'âge de 15 ans, et qui ne parlaient pas l'anglais/le français avec leurs amis, mais qui peuvent parler l'anglais/le français; e) les personnes qui ne parlent ni l'anglais/ni le français. Dans le cas des personnes nées au Canada, la dernière catégorie ne s'applique pas.

Étant donné que les différents groupes de minorités visibles/ethniques peuvent varier du point de vue de la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail, il est important d'inclure des catégories de minorités visibles/ethniques détaillées dans le modèle. Les 13 groupes de minorités visibles/ethniques suivants sont identifiés, et chacun comporte un échantillon minimal d'environ 50 personnes constitué d'immigrants et de personnes nées au Canada. Ils comprennent cinq groupes de minorités visibles : Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Philippins, autres minorités visibles (Arabes/Asiatiques occidentaux, Latino-américains, Coréens, Japonais, Asiatiques du Sud-Est, minorités visibles non incluses ailleurs, et minorités

visibles multiples)[3]. Ils comprennent en outre quatre groupes ethniques d'origine européenne : Allemands, Italiens, Portugais et autres groupes minoritaires européens[4]. Voir le tableau 1 pour la taille de l'échantillon de chaque groupe identifié[5].

Même si les variables démographiques montrent que la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est plus répandue chez les personnes dont le capital humain est moins en demande sur le marché, le deuxième ensemble de variables sert à déterminer le rôle que joue la préférence de la personne à l'égard d'un environnement de travail comprenant des membres de la même collectivité ethnique. Cet ensemble de deux variables rend compte de l'appartenance et des réseaux ethniques des personnes. L'une d'elles est le fait par les répondants de déclarer qu'au moins la moitié de leurs amis avaient la même origine ethnique qu'eux avant l'âge de 15 ans. La deuxième variable correspond à un fort sentiment d'appartenance au groupe ethnique ou culturel déclaré par le répondant.

Pour examiner l'association entre la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et les gains ainsi que la satisfaction à l'égard de la vie, des modèles de régression sont construits séparément pour les hommes et les femmes occupés, ainsi que séparément pour les immigrants et les personnes nées au Canada. Une variable dépendante est le logarithme des revenus annuels. Une mesure directe du revenu d'emploi (salaires et traitements et revenu d'un emploi autonome) serait préférable, mais l'EDE ne recueille pas de telles données. Pour atténuer le biais possible, l'analyse se limite à ceux dont la principale source de revenu est un revenu d'emploi. L'autre variable dépendante est la satisfaction à l'égard de la vie[6], qui était à l'origine une variable ordinale comportant une valeur allant de 1 (vie totalement insatisfaisante) à 5 (vie très satisfaisante). Étant donné que très peu de personnes ont déclaré que leur vie était totalement insatisfaisante (1,2 %) ou insatisfaisante (1,5 %), une variable nominale est créée pour établir un contraste entre les « faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie » (1, 2, 3) et les « niveaux élevés de satisfaction à l'égard de la vie » (4 et 5). Une régression logit dichotomique

3. Dans la présente étude, les minorités visibles sont définies selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* du Canada comme : « les personnes, autres que les autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Les règlements relatifs à la loi font état des groupes de minorités visibles suivants : Chinois, Sud-Asiatiques, Noirs, Arabes/Asiatiques occidentaux, Philippins, Asiatiques du Sud-Est, Latino-américains, Japonais, Coréens et autres (Renaud et Costa, 1999).

4. Deux autres groupes européens — les Hollandais et les Polonais — répondent aussi au critère déterminé de taille d'échantillon minimale. Toutefois, il n'y a pas de travailleurs qui partagent la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues dans ces deux groupes. Ils sont combinés dans la catégorie « autres groupes de minorités européennes ».

5. Dans le Recensement de 2001, la part de la population représentée par les sept groupes sélectionnés dans les huit plus grandes régions métropolitaines est de 6,6 % pour les Chinois, 5,6 % pour les Sud-Asiatiques, 3,8 % pour les Noirs, 1,9 % pour les Philippins, 1,7 % pour les Allemands, 4,1 % pour les Italiens et 1,4 % pour les Portugais.

6. La question de l'enquête est la suivante : « Tout compte fait, comment trouvez-vous votre vie en général ces jours-ci? »

est utilisée pour cette variable dépendante[7]. Il n'y a pas d'autres mesures du bien-être psychologique dans l'EDE.

Pour les deux résultats, les analyses de régression comprennent les variables sociodémographiques mentionnées précédemment, mais la variable de l'âge est remplacée par les années possibles d'expérience de travail. Les années possibles d'expérience de travail sont définies de la façon suivante : « âge moins années de scolarité moins 6 ». Le terme au carré de cette variable est aussi inclus dans les modèles. Les modèles comprennent en outre un ensemble additionnel de variables explicatives liées aux attributs de l'emploi de la personne, y compris le statut de travailleur autonome (travail autonome=1, travail rémunéré=0), le nombre de semaines de travail au cours des 12 derniers mois, et les heures habituellement travaillées par semaine au cours des 12 derniers mois, la profession (6 catégories : gestion, sciences naturelles et appliquées, autres professionnels, ventes et services, métiers et transports, et autres — qui ont principalement trait aux professions propres à l'industrie primaire, à la transformation, à la fabrication et aux services publics) et l'industrie (cinq catégories — industries productrices de biens, métiers et transports, services aux entreprises, services publics et services personnels).

À partir des variables de contrôle qui précèdent, trois modèles de régression par les moindres carrés ordinaires sont construits de façon séquentielle pour les gains. Le modèle 1 comprend les variables de la concentration en milieu de travail et les variables démographiques de base — groupes de minorités visibles/ethniques, années possibles d'expérience de travail, structure familiale. Ce modèle présente les écarts moyens entre les gains selon les niveaux de concentration de membres de la même collectivité ethnique, lorsque les différences dans les caractéristiques démographiques de base sont prises en compte. Le modèle 2 comprend en outre la scolarité, la connaissance de la langue, le statut d'immigrant et les réseaux ethniques, ainsi que l'appartenance. Ce modèle permettra de démontrer dans quelle mesure les écarts moyens estimés dans le modèle 1 peuvent être expliqués par les différences dans les caractéristiques qui sont liées au travail dans des environnements ethniquement homogènes. Le modèle 3 comprend en outre les attributs de l'emploi.

Dans le cas de la deuxième variable de résultat, la satisfaction à l'égard de la vie, deux modèles logistiques sont construits de façon séquentielle. Le modèle 1 comprend les caractéristiques sociodémographiques individuelles, les attributs de l'emploi et les régions métropolitaines de résidence. Le modèle 2 comprend en outre le logarithme des gains annuels.

Dans le cas des deux résultats, les modèles sont construits séparément pour les immigrants et les personnes nées au Canada, ainsi que pour les hommes et les femmes. Afin de déterminer si les associations entre la concentration en milieu de travail et les résultats diffèrent selon les groupes de minorités visibles/ethniques, des modèles distincts sont construits pour chaque grand groupe — avec au moins 300 observations lorsque l'on combine les immigrants et les personnes nées au Canada, ainsi que les hommes et les femmes. Étant donné la petite taille de l'échantillon au niveau du groupe, les immigrants et les personnes nées au Canada, de même que les hommes

7. Deux approches de modélisation différentes ont été vérifiées. Une approche utilise les modèles logit ordonnés pour la variable ordinale originale comportant cinq catégories. Toutefois, le test du score ne permet pas d'appuyer l'hypothèse à cotes proportionnelles. L'autre approche consiste à ajuster un modèle logit dichotomique en comparant les « personnes très satisfaites » (5) et toutes les autres catégories (1 à 4). Les résultats sont similaires à ceux présentés dans le document.

et les femmes, sont combinés dans les modèles qui tiennent compte du sexe et du statut d'immigrant.

L'EDE est une enquête probabiliste, et un poids d'enquête est attribué à chaque répondant, afin de représenter la population cible au niveau national. Ce poids est utilisé dans tous les résultats descriptifs. Dans les modèles de régression, on uniformise le poids d'enquête en le divisant par le poids moyen de l'échantillon de l'étude. Ce poids uniformisé a pour avantage de maintenir les mêmes répartitions que celles des poids non uniformisés, tout en permettant d'éviter une surestimation du niveau critique dans la vérification de la signification des coefficients de régression[8] (Statistique Canada, 2003).

4 Résultats

4.1 Niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique

Dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada, environ 10 % des immigrants non britanniques et non français ont la même origine ethnique que la majorité de leurs collègues (tableau 1). En outre, 6 % des immigrants travaillent dans des milieux où environ la moitié de leurs collègues ont la même origine ethnique qu'eux. Le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est beaucoup plus faible chez les personnes nées au Canada[9]. Seulement 4,5 % des travailleurs nés au Canada ont la même origine ethnique que la majorité de leurs collègues.

Parmi les immigrants, le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail varie considérablement selon les groupes ethniques. Les immigrants chinois et portugais affichent les niveaux les plus élevés, soit 19,9 % et 17,6 % respectivement. Les Italiens, les Philippins et les Sud-Asiatiques affichent aussi des niveaux relativement élevés de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Les Allemands et les autres groupes immigrants d'Europe travaillent rarement dans des environnements ethniquement homogènes. Parmi les personnes nées au Canada, la différence entre les groupes est faible, et le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique est généralement faible. Seuls les Italiens et les Portugais affichent des niveaux relativement élevés de concentration de membres de la même collectivité ethnique.

8. Cela pose un problème uniquement avec certaines procédures dans certains logiciels statistiques (p. ex., Proc logistique en SAS).

9. Dans le présent document, les personnes nées au Canada comprennent uniquement celles qui sont nées au Canada et dont au moins un parent est immigrant.

Tableau 1
Répartition en pourcentage de la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail parmi les travailleurs âgés de 25 à 64 ans, selon le statut d'immigrant, dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada

	La plupart des collègues ont la même origine ethnique	Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	Peu ou pas de collègues ont la même origine ethnique	Origine ethnique non importante	Taille de l'échantillon
	pourcentage				
Immigrants					
Tous les groupes	10,1	6,1	54,4	29,4	3 309
Chinois	19,9	6,3	44,8	29,1	556
Sud-Asiatiques	9,3	7,9	56,2	26,6	529
Noirs	4,9	6,7	71,4	17,0	283
Philippins	12,8	5,7	54,2	27,3	224
Autres minorités visibles	10,1	5,4	55,6	29,0	477
Allemands	1,1	0,6	47,0	51,4	78
Italiens	10,0	10,0	61,2	18,8	200
Portugais	17,6	11,7	40,4	30,3	166
Autres groupes de minorités européennes	3,7	3,0	53,8	39,5	796
Personnes nées au Canada de parents immigrants					
Tous les groupes	4,5	5,8	48,6	41,2	2 298
Chinois	4,0	5,8	53,9	36,3	257
Sud-Asiatiques	1,4	3,9	54,3	40,4	120
Noirs	4,9	5,2	63,0	26,9	162
Philippins	4,8	2,8	59,9	32,5	55
Autres minorités visibles	3,5	2,3	54,2	40,0	166
Allemands	1,2	4,5	35,8	58,5	209
Italiens	8,3	13,6	59,6	18,5	373
Portugais	7,8	9,5	64,9	17,8	60
Autres groupes de minorités européennes	3,1	2,0	40,3	54,6	896

Nota : Pour économiser de l'espace, la signification statistique des différences pour les comparaisons par paires n'est pas présentée. En règle générale, pour deux échantillons indépendants comportant chacun 200 observations, une différence de 6 points de pourcentage sera statistiquement significative si les deux pourcentages sont près de 100 ou de 0, et une différence de 10 points de pourcentage sera statistiquement significative si les deux pourcentages sont près de 50.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

À titre de référence, le tableau 2 présente la concentration résidentielle mesurée au niveau de l'îlot, à partir des données du Recensement de 2001. Il convient de souligner que la taille de la population au niveau de l'îlot — taille médiane d'environ 100 ou 30 ménages — est probablement supérieure à celle de la population d'un lieu de travail typique — ces données ne sont pas disponibles dans l'Enquête sur la diversité ethnique (EDE). Le niveau de concentration résidentielle pourrait être plus élevé s'il était fondé sur une unité géographique plus petite. Si l'on garde cette restriction en tête, la comparaison du tableau 1 et du tableau 2 fait ressortir deux séries d'observations intéressantes. Tout d'abord, parmi les immigrants, les Chinois, les Sud-Asiatiques et les Italiens ont des niveaux élevés de concentration de membres de la même collectivité ethnique, tant en milieu de travail que dans leurs quartiers résidentiels. Les Philippins et les Portugais ont des niveaux relativement élevés de concentration en milieu de travail, mais de faibles niveaux de concentration résidentielle. Les Allemands et les Noirs ont des niveaux

relativement faibles de concentration, tant en milieu de travail que dans leurs quartiers résidentiels. En deuxième lieu, pour chaque groupe ethnique, les immigrants et les personnes nées au Canada affichent des niveaux très similaires de concentration résidentielle. En comparaison, pour les groupes de minorités visibles, le niveau relativement élevé de concentration en milieu de travail chez les immigrants diminue substantiellement chez les personnes nées au Canada.

Tableau 2
Concentration résidentielle selon le statut d'immigrant dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada, pour certains groupes ethniques, 2001

	Personnes vivant dans des quartiers à haute concentration ethnique[1]	
	Immigrants	Personnes nées au Canada
	pourcentage	
Chinois	18,1	14,3
Sud-Asiatiques	9,9	10,9
Noirs	3,0	3,3
Philippins	2,2	2,6
Allemands	1,2	1,6
Italiens	12,7	12,5
Portugais	3,1	3,6

1. Les quartiers dans ce cas désignent les îlots urbains qui ont une taille de population médiane d'environ 100. Un quartier où il existe une concentration élevée de membres de la même collectivité ethnique est défini comme un îlot dont au moins les deux tiers des résidents ont la même origine ethnique.
Source : Statistique Canada, Fichier de microdonnées (échantillon de 20 %) du Recensement de 2001.

4.2 Caractéristiques des travailleurs dans les milieux de travail où il existe des concentrations élevées de membres de la même collectivité ethnique

De faibles niveaux de scolarité caractérisent à la fois les immigrants et les personnes nées au Canada qui travaillent principalement avec des membres de la même collectivité ethnique. Comme dans la partie supérieure du tableau 3, environ 49 % des travailleurs immigrants qui ont la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues ont un niveau de scolarité supérieur au niveau secondaire, comparativement à 72 % de ceux qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique, et à 68 % de ceux déclarant que leur origine ethnique n'est pas importante pour eux. Même les personnes qui ne travaillent pas ont des niveaux plus élevés de scolarité que les travailleurs qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Ces modèles se vérifient en général à la fois pour les immigrants de minorités visibles et pour ceux d'origine européenne. Parmi les personnes nées au Canada, le désavantage quant aux niveaux de scolarité pour les travailleurs qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux se concentrent chez les minorités visibles.

Tableau 3
Scolarité et capacité linguistique selon la situation d'emploi et le degré de concentration de personnes appartenant à la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les personnes âgées de 25 à 64 ans

	Ne travaillent pas	La plupart des collègues ont la même origine ethnique	Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	Peu ou pas de collègues ont la même origine ethnique	Origine ethnique non importante
	pourcentage				
Ayant fait au moins des études postsecondaires partielles					
Immigrants	57,3	49,1	50,0	71,7	67,5
Minorités visibles	56,0	51,9	57,1	73,7	66,4
Origine européenne	60,7	39,2	33,8	67,6	69,0
Personnes nées au Canada de parents immigrants	68,3	61,6	70,8	80,2	73,6
Minorités visibles	74,3	33,6	78,8	87,0	85,3
Origine européenne	66,4	71,1	69,4	78,1	71,2
Dont l'anglais/le français est la langue maternelle ou qui ont grandi dans un environnement anglais/français					
Immigrants	44,5	30,7	47,8	62,3	67,6
Minorités visibles	40,6	26,6	48,0	59,2	58,2
Origine européenne	55,0	45,1	47,2	68,8	81,5
Personnes nées au Canada de parents immigrants	96,6	83,6	97,0	97,0	97,6
Minorités visibles	89,2	34,8	90,5	93,1	91,0
Origine européenne	98,9	100,0	98,1	98,2	98,9

Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Un faible niveau de connaissances en anglais/français est une autre caractéristique que partagent les travailleurs immigrants qui travaillent principalement avec des personnes qui appartiennent à la même collectivité ethnique qu'eux. Comme le montre la moitié inférieure du tableau 3, environ 31 % des travailleurs immigrants qui ont la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues ont l'anglais/le français comme langue maternelle ou ont grandi dans un environnement familial où on parlait l'anglais/le français. Cela est beaucoup plus faible que le niveau de 62 % enregistré chez ceux qui avaient peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, et de 68 % chez ceux indiquant que leur origine ethnique n'est pas importante pour eux. Ce niveau est aussi plus faible que celui de 45 % enregistré chez les personnes qui ne travaillent pas. Le désavantage en ce qui a trait à la connaissance de l'anglais/du français est particulièrement grave chez les travailleurs immigrants de minorités visibles dans les environnements ethniquement homogènes.

Parmi les minorités visibles nées au Canada, les travailleurs qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux montrent des lacunes claires en ce qui a trait à la connaissance de l'anglais/du français. Toutefois, dans le cas des groupes d'origine européenne nés au Canada, la connaissance de la langue ne varie pas avec le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail.

La scolarité et la connaissance de la langue de la société hôte ne sont peut-être pas les seuls facteurs liés au degré de concentration en milieu de travail. Pour discerner les effets des autres variables sociodémographiques, un modèle de régression multinomiale est conçu pour les immigrants (côté gauche du tableau 4) et pour les personnes nées au Canada (côté droit) séparément. La variable dépendante pour chaque groupe correspond aux cinq catégories représentant la situation d'emploi et le degré de concentration en milieu de travail, la catégorie dans laquelle la plupart des collègues appartiennent à la même collectivité ethnique servant de référence commune. Le tableau 4 montre les rapports de cotes estimés à partir des modèles de régression multinomiale. Par exemple, la cote exprimant la possibilité pour les femmes immigrantes d'avoir peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles ou de travailler avec une majorité de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles est 1,39 fois plus élevée que la cote correspondante chez les hommes (le premier chiffre de la colonne 3).

Comme le montre la première colonne du côté gauche du tableau 4, comparativement à ceux qui ne travaillent pas, les travailleurs immigrants qui ont la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues ont tendance à avoir une connaissance plus faible de l'anglais/du français, un plus grand sentiment d'appartenance à leur collectivité ethnique et un plus grand nombre d'amis appartenant à la même collectivité ethnique. Ils ont aussi tendance à être des hommes, à être plus jeunes, et sont moins susceptibles d'être des immigrants récents, plus susceptibles d'être mariés et moins susceptibles d'avoir de jeunes enfants à la maison.

Parmi les travailleurs, un niveau plus faible de connaissance de l'anglais/du français, une appartenance ethnique plus forte et un plus grand nombre d'amis appartenant à la même collectivité ethnique sont aussi des facteurs significatifs qui permettent de distinguer les travailleurs immigrants qui partagent la même origine ethnique que la plupart de leurs collègues de ceux qui ont moins de collègues appartenant à la même collectivité ethnique ou que ceux qui déclarent que leur origine ethnique n'est pas importante (colonnes 2 à 4 du côté gauche du tableau 4). Des niveaux plus faibles de scolarité et le fait d'avoir immigré récemment (au Canada, cinq ans ou moins) sont deux autres facteurs importants correspondant au fait de travailler dans des environnements ethniquement homogènes.

Parmi les personnes nées au Canada, l'utilisation de langues minoritaires et le fait d'avoir des amis appartenant à la même collectivité ethnique sont deux variables qui ont des effets importants pour distinguer les travailleurs qui travaillent principalement avec des personnes appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux de ceux qui ne travaillent pas ainsi que de ceux qui ont moins de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Contrairement aux immigrants dont l'utilisation d'une langue minoritaire dans les fonctions sociales pourrait, au moins partiellement, être le résultat de manque de connaissance de l'anglais/du français, le fait de ne pas utiliser la ou les langues du pays hôte par les personnes nées au Canada rend probablement compte de ce que ces personnes préfèrent utiliser une langue minoritaire. L'effet de la scolarité est soit non significatif ou se manifeste dans le sens opposé à celui pour les immigrants. Ces résultats laissent supposer que la préférence des personnes peut jouer un rôle majeur dans la concentration de personnes appartenant à la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les personnes nées au Canada. En comparaison, le désavantage au chapitre du capital humain et les préférences individuelles sont des facteurs importants du travail dans un milieu ethniquement homogène.

Tableau 4
Rapports de cotes découlant des régressions logistiques multinomiales sur la situation d'emploi et le degré de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail

	Immigrants				Personnes nées au Canada de parents immigrants			
	Ne travaillent pas	La moitié des collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Peu ou pas de collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Origine ethnique non importante	Ne travaillent pas	La moitié des collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Peu ou pas de collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Origine ethnique non importante
Femmes	4,03***	0,96	1,39***	1,02	2,89***	0,80	1,04	0,71
Âge	1,01**	1,00	1,00	0,98***	1,04***	1,06***	1,03**	1,02
Diplôme d'études secondaires	0,86	1,63***	1,80***	1,66***	0,20***	0,44*	0,74	0,39*
Études postsecondaires partielles	0,90	1,46***	2,18***	1,10	0,41*	0,98	1,80	0,87
Études universitaires	0,93	2,12***	3,38***	1,30	0,30**	0,77	1,46	0,35*
Ne parlent pas A/F[1]	0,24***	0,06***	0,05***	0,17***	...	...	...	...
Langue maternelle n'est pas A/F, parlent A/F, mais n'utilisent pas A/F avec les amis	0,50***	0,32***	0,51***	0,65**	0,23***	0,29***	0,38**	0,24**
Langue maternelle n'est pas A/F, utilisent A/F avec les amis	0,69*	0,68**	1,02	0,70	4,10**	2,09	4,58***	2,04
Langue maternelle n'est pas A/F, parlaient A/F dans la famille avant l'âge de 15 ans	0,66*	0,51***	0,82	0,66	0,85	0,90	1,55**	0,73
Au Canada <=5 ans	2,43***	0,74**	0,54***	0,59***	...	...	...	...
Au Canada 6 à 10 ans	1,69***	1,15	0,86	0,82	...	...	...	...
Mariés	0,71***	1,03	0,89	0,69**	0,96	1,17	1,13	1,08
Nombre de jeunes enfants	1,32***	1,07	0,99	1,10	1,08	0,77**	0,76**	1,03
Appartenance ethnique forte	0,62***	0,20***	0,86*	0,97	0,71*	0,28***	1,12	1,23
Amis de la même origine ethnique	0,36***	0,18***	0,58***	0,66*	0,21***	0,14***	0,25***	0,99
Chinois	0,50***	0,35***	0,30***	0,51***	0,30***	0,27***	0,40**	0,99
Sud-Asiatiques	0,58***	0,46***	0,59***	1,05	3,66	1,81	2,01	3,76
Noirs	0,56**	0,39***	1,02	1,11	1,56	0,79	1,67	1,26
Philippins	0,20***	0,47***	0,39***	0,50**	1,39	1,16	1,81	1,13
Autres minorités visibles	0,59***	0,37***	0,50***	0,62*	2,19	1,33	1,73	1,45

Tableau 4
Rapports de cotes découlant des régressions logistiques multinomiales sur la situation d'emploi et le degré de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail (fin)

	Immigrants				Personnes nées au Canada de parents immigrants			
	Ne travaillent pas	La moitié des collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Peu ou pas de collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Origine ethnique non importante	Ne travaillent pas	La moitié des collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Peu ou pas de collègues appartiennent à la même collectivité ethnique	Origine ethnique non importante
Allemands	2,72	2,80	2,08	0,52	1,32	1,32	1,51	4,45 **
Italiens	0,43 ***	0,27 ***	0,53 ***	1,34	0,57 **	0,34 ***	0,81	2,16 **
Portugais	0,25 ***	0,41 ***	0,32 ***	0,96	0,82	0,25 ***	0,71	1,54
Variables nominales de région métropolitaine	incluses	incluses	incluses	incluses	incluses	incluses	incluses	incluses

... n'ayant pas lieu de figurer
* significatif au niveau de $p<0,05$
** significatif au niveau de <0,01
*** significatif au niveau de <0,001
1. L'anglais/le français.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Outre les déficits dans le capital humain, les immigrants qui travaillent dans des environnements de travail ethniquement homogènes sont disproportionnellement représentés dans les professions et les industries où la rémunération est faible. Comme le montre le tableau A.1, parmi les immigrants, les travailleurs dans les environnements ethniquement homogènes sont plus susceptibles de travailler dans les ventes et les services (33 %) et dans des professions propres aux industries primaires, à la transformation, à la fabrication et aux services publics (21 %) que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues ayant la même origine ethnique qu'eux (20 % et 11 % respectivement). Comparativement aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, les travailleurs immigrants dans les environnements ethniquement homogènes sont surreprésentés dans les industries des services personnels (29 % comparativement à 10 %), mais moins susceptibles de travailler dans les industries de services aux entreprises (15 % comparativement à 26 %) et dans les industries de services publics (9 % comparativement à 21 %). Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes sont plus susceptibles d'être des travailleurs autonomes que les autres travailleurs.

Parmi les personnes nées au Canada, les différences dans la répartition des professions et des industries selon le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail ne sont pas aussi importantes que chez les immigrants. Toutefois, les travailleurs nés au Canada dans des environnements de travail ethniquement homogènes sont surreprésentés dans les professions propres aux industries primaires, à la transformation, à la fabrication et aux services publics, ainsi que dans les industries de services personnels.

4.3 Concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et gains

Il convient de déterminer si les désavantages observés dans le capital humain et les attributs de l'emploi peuvent expliquer les écarts dans les gains liés au travail dans des environnements ethniquement homogènes. Lorsque les différences dans les caractéristiques individuelles et les attributs de l'emploi sont prises en compte, les écarts qui subsistent au chapitre des gains pourraient être attribuables à des taux de rémunération plus faibles spécifiquement liés aux environnements de travail ethniquement homogènes, à d'autres caractéristiques de l'emploi qui ne sont pas mesurées dans l'étude (comme la taille de l'entreprise et la syndicalisation), et/ou à la tendance chez ceux qui sont très motivés et qui ont des capacités supérieures à la moyenne — plutôt que ceux observés dans l'étude — à éviter les environnements de travail ethniquement homogènes. Il est difficile de séparer les effets attribuables aux attributs non mesurés de l'emploi et à l'hétérogénéité non observée, mais le fait de laisser de côté les deux facteurs entraînerait une surestimation des désavantages au chapitre des gains liés aux environnements de travail ethniquement homogènes (Edin, Fredriksson et Åslund, 2003). Si l'écart qui subsiste est faible lorsque les caractéristiques individuelles observées et les attributs de l'emploi sont contrôlés, et si les capacités non observées des travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes ne sont pas supérieures à la moyenne, il est raisonnable de conclure que le travail dans ces environnements n'est pas directement associé à des désavantages importants au chapitre des gains[10].

Les résultats du tableau 5 — basés sur les modèles de régression présentés au tableau A.2 — montrent que seuls les travailleurs immigrants de sexe masculin dans des environnements ethniquement homogènes affichent en moyenne un écart important dans leurs gains par rapport à ceux qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux (comme dans les modèles 1). Cet écart observé au chapitre des gains résulte principalement de la différence dans le capital humain au niveau individuel et les attributs de l'emploi. Parmi les hommes immigrants, une fois contrôlées les variables démographiques de base, y compris les groupes ethniques, les années possibles d'expérience de travail, la structure familiale et la région métropolitaine de résidence, les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes gagnent 33 % de moins que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. L'écart diminue pour passer à 18 % lorsque les années de résidence au Canada, la scolarité et la connaissance de l'anglais/du français sont contrôlées. L'écart se rétrécit davantage, pour s'établir à 11 %, lorsque les différences dans les répartitions des professions/des industries, le statut de travailleur autonome et le temps de travail sont prises en compte. Les différences dans le capital humain individuel et les attributs de l'emploi représentent environ les deux tiers de l'écart observé au chapitre des gains. L'écart qui subsiste n'est pas statistiquement significatif à $p = 0,05$.

10. Toutefois, si les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes avaient des capacités observées inférieures à la moyenne, ils seraient plus susceptibles d'être sélectionnés pour des emplois peu rémunérés. Ainsi, il est possible que la prise en compte des différences dans la distribution des professions et des industries mènent à un « surcontrôle ». Par conséquent, les modèles sont présentés avec et sans contrôle de la répartition des professions et des industries ainsi que du temps de travail.

Tableau 5
Écarts estimés[1] dans le logarithme des gains annuels par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, selon le sexe et le statut d'immigrant

	Hommes			Femmes		
	Modèle 1 : données démographiques de base	Modèle 2 : modèle 1 + langue, scolarité	Modèle 3 : modèle 2 + attributs de l'emploi	Modèle 1 : données démographiques de base	Modèle 2 : modèle 1 + langue, scolarité	Modèle 3 : modèle 2 + attributs de l'emploi
Immigrants						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,331 ***	-0,176 **	-0,111	-0,072	0,050	0,042
	(0,064)	(0,063)	(0,064)	(0,089)	(0,091)	(0,091)
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,050	0,050	0,076	-0,120	-0,099	-0,121
	(0,078)	(0,076)	(0,076)	(0,109)	(0,108)	(0,105)
Origine ethnique non importante	-0,033	0,002	0,003	0,057	0,030	0,020
	(0,042)	(0,043)	(0,043)	(0,060)	(0,064)	(0,062)
Personnes nées au Canada de parents immigrants						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,077	-0,100	-0,109	-0,173	-0,156	-0,114
	(0,110)	(0,106)	(0,105)	(0,115)	(0,114)	(0,110)
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	0,010	0,114	0,071	0,066	0,089	0,025
	(0,088)	(0,086)	(0,086)	(0,119)	(0,117)	(0,111)
Origine ethnique non importante	0,013	-0,009	-0,004	0,131 *	0,184 **	0,175 **
	(0,046)	(0,047)	(0,047)	(0,055)	(0,058)	(0,055)

* significatif à p<0,05
** significatif à <0,01
*** significatif à <0,001
1. Voir le tableau A.2 pour une spécification de modèle complète.
Nota : Les chiffres entre parenthèses correspondent aux erreurs-types. Le groupe de référence est peu ou pas de collègues ont la même origine ethnique.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Parmi les femmes nées au Canada, l'écart au chapitre des gains entre les travailleuses dans des environnements ethniquement homogènes et les travailleuses qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles, se situe à 17 %, ce qui est appréciable, mais pas statistiquement significatif. Cet écart se rétrécit à 11 % lorsque l'on tient compte des différences dans la scolarité, la connaissance de la langue et les attributs de l'emploi. En comparaison, les femmes nées au Canada qui déclarent que leur origine ethnique n'est pas importante gagnent beaucoup plus que celles qui déclarent que leur origine ethnique est importante, mais qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles. Parmi les femmes immigrantes et les hommes nés au Canada, la variation des gains liée à la concentration en milieu de travail est généralement faible ou statistiquement non significative.

L'association négative entre le fait de travailler avec des personnes appartenant à la même collectivité ethnique et les gains semble être, en valeur absolue, plus grande chez les Chinois et les Italiens. Cela est démontré dans le tableau 6, qui est fondé sur des modèles de régression construits séparément pour chaque grand groupe ethnique (avec au moins 300 observations

lorsque l'on combine les immigrants et les personnes nées au Canada, ainsi que les hommes et les femmes). Lorsque les caractéristiques individuelles et les attributs de l'emploi observés sont contrôlés, les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes gagnent toujours environ 32 % de moins que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux chez les Chinois et les Italiens. Il convient de souligner que les Chinois ont le taux le plus élevé de travail dans des environnements ethniquement homogènes parmi les groupes d'immigrants, tandis que les Italiens ont le taux le plus élevé parmi les personnes nées au Canada.

Lorsque l'analyse est exécutée séparément pour les Chinois et les Italiens immigrants et nés au Canada, le désavantage lié au fait de travailler dans un environnement ethniquement homogène se manifeste uniquement chez les immigrants chinois — et principalement chez les femmes immigrantes chinoises — mais persiste pour les immigrants et les personnes nées au Canada dans le cas des Italiens (tableau non présenté, mais disponible sur demande). Il convient de souligner ici que la comparaison se fait à l'intérieur du groupe. L'écart important au chapitre des gains lié aux travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes à l'intérieur de ces deux groupes ne signifie pas nécessairement que ces travailleurs gagnent beaucoup moins que les membres d'autres groupes qui travaillent aussi dans des environnements ethniquement homogènes. En fait, une analyse plus poussée montre que les immigrants chinois de sexe masculin qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes affichent un écart non significatif au chapitre des gains (2 %) par rapport à leurs homologues de tous les autres groupes. Les immigrantes chinoises qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes affichent un écart relativement important au chapitre des gains (19 %) par rapport à leurs homologues de tous les autres groupes, tandis que les immigrantes chinoises qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles jouissent d'un avantage relativement important au chapitre des gains (22 %) par rapport à leurs homologues de tous les autres groupes. Cela laisse supposer que la variation importante des gains liés à la concentration en milieu de travail découle au moins en partie des immigrants chinois bien nantis qui travaillent dans des environnements non ethniques par rapport à leurs homologues d'autres groupes.

Des modèles similaires existent pour les hommes et les femmes immigrants italiens et les hommes italiens nés au Canada. Les femmes italiennes nées au Canada qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes affichent un écart important au chapitre des gains (21 %) par rapport à leurs homologues de tous les autres groupes, tandis que les femmes italiennes nées au Canada qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles ont des gains similaires à ceux de leurs homologues de tous les autres groupes.

Tableau 6
Écarts estimés dans le logarithme des gains annuels par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, selon le groupe ethnique, en combinant les immigrants et les personnes nées au Canada de parents immigrants

	Modèle 1 Données démographiques de base		Modèle 2 Modèle 1+ langue, scolarité		Modèle 3 Modèle 2 + attributs de l'emploi	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Chinois						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,545 ***	0,087	-0,388 ***	0,094	-0,317 ***	0,099
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,123	0,130	-0,070	0,129	-0,088	0,129
Origine ethnique non importante	-0,035	0,072	0,067	0,078	0,050	0,078
Sud-Asiatiques						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,141	0,122	0,028	0,122	0,063	0,122
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,106	0,128	0,083	0,124	0,142	0,124
Origine ethnique non importante	0,150	0,078	0,123	0,081	0,092	0,080
Noirs						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,024	0,187	0,138	0,202	0,081	0,201
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	0,051	0,162	0,053	0,160	-0,046	0,153
Origine ethnique non importante	0,109	0,103	0,139	0,112	0,097	0,113
Philippins et autres minorités visibles						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,168	0,104	-0,063	0,107	0,025	0,108
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,396 **	0,140	-0,325 *	0,140	-0,230	0,135
Origine ethnique non importante	-0,026	0,070	-0,062	0,076	-0,014	0,074
Italiens						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,307 **	0,118	-0,307 **	0,116	-0,324 **	0,118
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	0,114	0,104	0,140	0,103	0,117	0,104

Tableau 6
Écarts estimés dans le logarithme des gains annuels (par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux) selon le groupe ethnique, en combinant les immigrants et les personnes nées au Canada de parents immigrants (fin)

	Modèle 1 Données démographiques de base		Modèle 2 Modèle 1+ langue, scolarité		Modèle 3 Modèle 2 + attributs de l'emploi	
	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type	Coefficient	Erreur-type
Origine ethnique non importante	-0,079	0,089	-0,158	0,094	-0,171	0,094
Allemands , Portugais et autres groupes minoritaires européens						
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,023	0,086	0,062	0,083	0,101	0,081
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,011	0,095	0,100	0,092	0,049	0,091
Origine ethnique non importante	0,103 **	0,037	0,063	0,039	0,063	0,038

* significatif à p<0,05
** significatif à p<0,01
*** significatif à p<0,001
Nota : Voir le tableau A.2 pour les spécifications du modèle.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

4.4 Concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et satisfaction à l'égard de la vie

Les immigrants qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes sont moins susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux (tableau 7 fondé sur les modèles de régression logistique du tableau A.3). Cela s'applique tant aux hommes qu'aux femmes. Par exemple, lorsque la différence dans les caractéristiques individuelles et les attributs de l'emploi observés est contrôlée, le rapport de cotes exprimant la possibilité de déclarer un faible niveau de satisfaction à l'égard de la vie est de 0,60 pour les travailleurs immigrants de sexe masculin dans des environnements de travail ethniquement homogènes par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Ce rapport de cotes est équivalent à une différence estimée de sept points de pourcentage sur une moyenne de 17 % de personnes déclarant de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie. Si l'on contrôle en outre les gains annuels, le rapport de cotes exprimant la possibilité de déclarer un faible niveau de satisfaction à l'égard de la vie pour les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes diminue légèrement pour les hommes immigrants, mais demeure le même pour les femmes immigrantes.

Tableau 7
Rapport de cotes estimé exprimant la possibilité de déclarer un faible niveau de satisfaction à l'égard de la vie par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, selon le groupe ethnique, le sexe et le statut d'immigrant

	Hommes		Femmes	
	Modèle 1[1] Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels	Modèle 1 Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels
Immigrants				
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,60 ***	0,58 ***	0,56 ***	0,56 ***
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	1,39 *	1,42 *	1,22	1,22
Origine ethnique non importante	1,30 **	1,31 **	1,16	1,16
Personnes nées au Canada de parents immigrants				
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	1,19	1,19	1,05	1,05
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	2,34 **	2,31 **	2,22 *	2,22 *
Origine ethnique non importante	1,99 ***	1,99 ***	1,13	1,13

* significatif à p<0,05
** significatif à p<0,01
*** significatif à p<0,001
1. Voir le tableau A.3 pour la spécification de modèle complète.
Nota : Le groupe de référence est peu ou pas de collègues ont la même origine ethnique.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Les hommes immigrants qui partagent la même origine ethnique qu'environ la moitié de leurs collègues et pour qui l'origine ethnique n'est pas importante sont plus susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Cela laisse supposer que le degré de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et la satisfaction déclarée à l'égard de la vie ne sont pas associés de façon linéaire ou que certains modèles de sélection complexes entrent en jeu.

Parmi les personnes nées au Canada, la différence entre les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes qui déclarent de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie et ceux qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux n'est pas significative. Comme dans la tendance observée chez les hommes immigrants, les hommes nés au Canada qui partagent la même origine ethnique qu'environ la moitié de leurs collègues et pour qui l'origine ethnique n'est pas importante sont plus susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les hommes nés au Canada qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Les femmes nées au Canada qui partagent la même origine ethnique qu'environ la moitié de leurs collègues sont aussi plus susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les femmes qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'elles.

Dans le cas des groupes de minorités visibles/ethniques importants, les travailleurs dans des environnements ethniquement homogènes sont généralement moins susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les travailleurs qui ont peu ou pas de

collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, même si la différence n'est pas statistiquement significative chez les Sud-Asiatiques, les Noirs et les Italiens. Les résultats sont présentés dans le tableau 8, qui combine les hommes et les femmes immigrants et nés au Canada dans les modèles.

Tableau 8
Rapport de cotes estimé exprimant la possibilité de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie par rapport aux travailleurs qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux, selon le groupe ethnique, en combinant les immigrants et les personnes nées au Canada de parents immigrants

	Modèle 1[1] Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels
Chinois		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,73	0,68 *
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	2,10 ***	2,06 **
Origine ethnique non importante	2,02 ***	2,05 ***
Sud-Asiatiques		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,89	0,89
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	0,12 ***	0,12 ***
Origine ethnique non importante	0,77	0,77
Noirs		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,57	0,57
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	2,03 *	2,06 *
Origine ethnique non importante	1,13	1,14
Philippins et autres minorités visibles		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,51 **	0,51 **
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	2,78 ***	2,75 ***
Origine ethnique non importante	1,77 ***	1,77 ***
Italiens		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,62	0,62
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	1,60	1,60
Origine ethnique non importante	0,92	0,92
Allemands, Portugais et autres groupes minoritaires européens		
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	0,46 **	0,47 **
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	1,70 **	1,71 **
Origine ethnique non importante	1,23 *	1,23 *

* significatif à $p<0,05$
** significatif à $p<0,01$
*** significatif à $p<0,001$
1. Le modèle 1 comprend le sexe, le nombre d'années possibles d'expérience de travail, la scolarité, la connaissance linguistique, le statut d'immigrant, l'appartenance ethnique et les amis, la profession, l'industrie, le statut du travailleur autonome et les semaines travaillées.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

5 Discussion et conclusion

La présente étude montre que la majorité des immigrants et des personnes nées au Canada de parents immigrants ne travaillent pas dans des environnements ethniquement homogènes. Dans les huit plus grandes régions métropolitaines au Canada, environ 10 % des immigrants qui ne sont pas d'origine britannique ou française travaillent dans des environnements ethniquement homogènes. Le niveau est beaucoup plus élevé chez les Chinois (20 %) et les Portugais (18 %), et très faible chez la plupart des groupes d'immigrants européens. Environ 4,5 % des membres de groupes minoritaires nés au Canada travaillent dans des environnements ethniquement homogènes. Seuls les Italiens et les Portugais nés au Canada affichent un niveau substantiellement plus élevé que la moyenne globale.

Les Chinois, les Sud-Asiatiques et les Philippins nés au Canada affichent un très faible niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail par rapport à leurs homologues immigrants. Pour ces groupes, le travail dans un environnement ethniquement homogène est probablement une étape de transition pour les nouveaux arrivants qui sont moins scolarisés et qui ne connaissent pas bien la ou les langues du pays hôte. Alors que les nouveaux arrivants continuent de renouveler leur population, les immigrants nés au Canada et les immigrants de longue date probablement bien scolarisés passent au marché du travail dominant. En comparaison, les Italiens immigrants et nés au Canada affichent des niveaux similaires de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Il semble que, pour ce groupe, la tendance de la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail est passée à la deuxième génération d'immigrants.

Même si le niveau de concentration ethnique en milieu de travail diminue substantiellement entre les immigrants et les personnes nées au Canada chez les Chinois, les Philippins et les Sud-Asiatiques, il existe peu de différences dans le niveau de concentration résidentielle entre les immigrants et les personnes nées au Canada dans ces groupes. Des études antérieures laissent supposer que les différences entre les groupes dans la concentration résidentielle au Canada reflètent principalement les variations dans le degré de préférence lorsqu'il s'agit de vivre à proximité des membres du même groupe et de la capacité de constituer des collectivités ethniques (Hou 2006; Myles et Hou, 2004). Il est possible que les personnes nées au Canada et les immigrants préfèrent vivre dans des quartiers ethniquement concentrés, parce que cela a peu de conséquences sur les résultats sur le marché du travail (Hou et Picot, 2003). Toutefois, étant donné que les environnements de travail ethniquement homogènes englobent des professions et des industries où la rémunération est faible, les contraintes au chapitre du capital humain jouent probablement un rôle majeur en ce qui a trait à la représentation plus grande des immigrants dans de tels environnements, que les personnes nées au Canada ont tendance à éviter.

Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes ont une connaissance beaucoup moins bonne de l'anglais/du français que les autres immigrants qui ne travaillent pas, ou qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Les travailleurs immigrants dans ces environnements ont aussi des niveaux beaucoup plus faibles de scolarité que les autres travailleurs immigrants. Ces résultats laissent supposer que les économies ethniques offrent une solution aux immigrants, qui autrement pourraient être incapables de trouver du travail en raison de leurs lacunes au chapitre du capital humain. Dans les environnements ethniquement homogènes, ces immigrants peuvent aussi faire face à un

moins grand nombre de difficultés sur le plan des communications et des fonctions liées à leur emploi que dans d'autres environnements. Ces constatations correspondent aux observations antérieures concernant le rôle positif que les économies ethniques peuvent jouer pour les nouveaux immigrants qui éprouvent de la difficulté à trouver du travail sur le marché du travail dominant (Logan, Alba et Stults, 2003; Zhou, 2004b). Il existe une autre interprétation, toutefois, à savoir que le fait de travailler dans un environnement ethniquement homogène pourrait réduire les incitatifs pour les immigrants à apprendre la langue du pays hôte et à investir dans les compétences requises sur le marché du travail dominant.

Les hommes immigrants qui travaillent dans des environnements ethniquement homogènes gagnent en moyenne beaucoup moins (33 %) que les travailleurs immigrants qui ont peu ou pas de collègues appartenant à la même collectivité ethnique qu'eux. Cet écart au chapitre des gains est principalement attribuable aux différences dans les facteurs de capital humain et au fait que les environnements ethniquement homogènes sont surreprésentés dans les professions et les industries où la rémunération est faible. Parmi les femmes immigrantes et les personnes nées au Canada, le fait de travailler dans des environnements ethniquement homogènes n'est pas associé à un écart significatif au chapitre des gains.

Les travailleurs immigrants dans des environnements ethniquement homogènes sont moins susceptibles de déclarer de faibles niveaux de satisfaction à l'égard de la vie que les autres travailleurs immigrants. Il est possible que l'interaction avec d'autres immigrants qui partagent la même langue, la même culture et les mêmes origines ethniques profitent au bien-être psychologique des personnes, même si d'autres explications des effets de l'hétérogénéité non observée et de la taille de l'entreprise ne peuvent être complètement éliminées, en raison des limites des données (voir la discussion du dernier paragraphe). Parmi les personnes nées au Canada, il n'existe pas d'association uniforme entre le niveau de satisfaction à l'égard de la vie et la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail.

La présente étude souligne les mérites de l'examen de la concentration de membres de la même collectivité ethnique dans l'environnement de travail immédiat. La plupart des études antérieures sur les économies ethniques étaient fondées sur la concentration de membres de la même collectivité ethnique dans de grandes régions géographiques ou de grands secteurs professionnels/industriels. Toutefois, la surreprésentation de groupes à des niveaux aussi agrégés peut ne pas correspondre à la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Les Juifs et les Chinois de sexe masculin au Canada, par exemple, sont souvent surreprésentés dans des professions comportant un statut élevé — comme en santé, dans les services financiers et dans les technologies de l'information — où la majorité de leurs collègues n'appartiennent pas à la même collectivité ethnique qu'eux. Les Italiens, par ailleurs, sont plus concentrés au niveau de l'entreprise que dans des professions (Reitz, Calzavara et Dasko, 1981). L'accent mis sur la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail immédiat fournit une meilleure explication des causes et des conséquences de la participation aux économies ethniques pour les travailleurs au niveau individuel.

Certaines limites de données de la présente étude doivent être soulignées. L'Enquête sur la diversité ethnique (EDE) ne fournit pas de données sur l'origine ethnique des propriétaires ou des superviseurs d'entreprises, qui pourraient être utiles pour avoir un aperçu de la façon dont s'opère la concentration ethnique en milieu de travail. Par ailleurs, la petite taille de l'échantillon

ne permet pas une analyse détaillée pour chaque groupe minoritaire identifié, selon le statut d'immigrant et le sexe. Les variables sociodémographiques observées dans le modèle des gains ne rendent peut-être pas pleinement compte de la possibilité que ceux qui sont très motivés ou qui ont des capacités non observées plus grandes sont aussi ceux qui ont une moins grande propension à travailler dans un environnement ethniquement homogène. Si cette sélectivité non observée pouvait être prise en compte, l'écart estimé au chapitre des gains serait même plus petit, étant donné qu'il est probable que les immigrants qui ont des capacités non observées élevées s'installeront à l'extérieur des enclaves ethniques dans une plus large mesure (Edin, Fredriksson et Åslund, 2003). Par conséquent, ce biais possible n'affectera pas les conclusions de l'étude concernant l'association non significative entre les gains et la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Par ailleurs, l'autosélection possible de personnes généralement satisfaites dans des environnements ethniquement homogènes mène à la possibilité d'une surestimation des avantages psychologiques liés à la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail. Par ailleurs, l'EDE ne permet pas de recueillir des données sur la taille de l'entreprise. Étant donné que les entreprises ethniques sont souvent petites (Nee, Sanders et Sernau, 1994; Reitz, 1990) et que les petites entreprises ont tendance à offrir une rémunération plus faible que les grandes entreprises, si on pouvait contrôler la taille de l'entreprise, l'écart restant au chapitre des gains lié au fait de travailler dans des environnements ethniquement homogènes serait même plus petit.

Annexe

Tableau A.1
Caractéristiques de l'emploi, selon le niveau de concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail chez les travailleurs âgés de 25 à 64 ans et le statut d'immigrant

	La plupart des collègues ont la même origine ethnique	Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	Peu ou pas de collègues ont la même origine ethnique	Origine ethnique non importante
Immigrants	pourcentage			
Profession	100,0	100,0	100,0	100,0
Gestion	16,8	7,6	9,8	13,1
Sciences naturelles et appliquées	6,9	16,5	21,7	15,7
Autres professionnels	11,4	17,4	27,5	25,3
Ventes et services	32,8	19,3	19,6	19,7
Métiers et transports	11,6	18,2	10,4	14,8
Autres[1]	20,5	21,1	11,1	11,4
Industrie	100,0	100,0	100,0	100,0
Industries productrices de biens	30,6	38,2	24,9	26,0
Métiers et transports	16,5	20,3	18,2	20,2
Services aux entreprises	15,3	15,6	25,6	23,8
Services publics	8,5	15,8	21,3	18,0
Services personnels	29,1	10,1	10,0	12,0
Travail autonome	27,1	19,9	11,4	19,4
Semaines travaillées l'année précédente	47,9	47,9	49,4	49,6
Heures travaillées par semaine	43,5	44,1	41,3	42,1
Personnes nées au Canada de parents immigrants				
Profession	100,0	100,0	100,0	100,0
Gestion	7,9	17,2	12,6	13,1
Sciences naturelles et appliquées	12,9	21,3	26,8	19,6
Autres professionnels	32,6	18,4	30,4	29,0
Ventes et services	21,7	19,2	18,6	19,4
Métiers et transports	13,1	17,9	7,5	14,9
Autres	11,9	6,0	4,2	4,0
Industrie	100,0	100,0	100,0	100,0
Industries productrices de biens	23,7	37,6	17,4	19,1
Métiers et transports	16,0	12,9	19,0	20,5
Services aux entreprises	15,0	24,8	30,5	31,0
Services publics	26,3	18,5	27,7	23,4
Services personnels	19,0	6,3	5,5	6,0
Travail autonome	25,5	25,6	15,4	18,9
Semaines travaillées l'année précédente	48,9	50,2	49,6	50,0
Heures travaillées par semaine	42,7	44,8	42,7	42,6

1. Les professions de ces groupes sont pour une large part propres aux industries primaires, à la transformation, à la fabrication et aux services publics.

Nota : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre à 100 %.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Tableau A.2
Estimations par régression du logarithme des gains annuels, selon le sexe et le statut d'immigrant

	Immigrants					
	Hommes			Femmes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Coordonnée à l'origine	10,80***	10,73***	9,73***	10,55***	10,50***	9,19***
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,33***	-0,18**	-0,11	-0,07	0,05	0,04
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	-0,05	0,05	0,08	-0,12	-0,10	-0,12
Origine ethnique non importante	-0,03	0,00	0,00	0,06	0,03	0,02
Chinois	-0,13*	-0,09	-0,08	0,11	0,21*	0,11
Sud-Asiatiques	-0,19**	-0,18**	-0,13*	0,02	0,04	0,02
Noirs	-0,29***	-0,29***	-0,22**	-0,08	-0,12	-0,10
Philippins	-0,30**	-0,19*	-0,15	-0,34**	-0,32**	-0,37***
Autres minorités visibles	-0,27***	-0,26***	-0,19**	-0,11	-0,08	-0,08
Allemands	0,17	0,11	0,11	-0,08	-0,15	-0,17
Italiens	0,08	0,06	0,09	0,08	0,12	0,10
Portugais	0,01	0,05	0,05	-0,22	-0,12	-0,14
Années possibles d'expérience	0,01	0,00	0,00	-0,02	-0,01	-0,01
Années d'expérience au carré	0,00	0,00	0,00	0,00*	0,00*	0,00*
Marié	0,18***	0,24***	0,20***	0,06	0,07	0,08
Nombre de jeunes enfants	-0,04*	-0,03	-0,02	-0,04*	-0,01	-0,01
Au Canada <=5 ans	...	-0,55***	-0,48***	...	-0,22*	-0,12
Au Canada 6 à 10 ans	...	-0,21***	-0,16**	...	-0,12	-0,08
Diplôme d'études secondaires	...	0,08	0,10	...	-0,02	-0,09
Études postsecondaires partielles	...	0,11	0,09	...	0,17	0,06
Études universitaires	...	0,40***	0,31***	...	0,38***	0,21*
Ne parlent pas A/F[1]	...	-0,37**	-0,34**	...	-0,44*	-0,32**
Langue maternelle n'est pas A/F, parlent A/F, mais n'utilisent pas A/F avec les amis	...	-0,14*	-0,11	...	-0,29***	-0,23*
Langue maternelle n'est pas A/F, utilisent A/F avec les amis	...	-0,12*	-0,08	...	-0,23**	-0,19*
Langue maternelle n'est pas A/F, parlaient A/F dans la famille avant l'âge de 15 ans	...	-0,05	-0,04	...	-0,13	-0,09
Appartenance ethnique forte	...	0,04	0,06	...	-0,05	-0,07
Amis de la même origine ethnique	...	0,02	0,00	...	0,02	0,01
Travail autonome	...	...	0,05	...	...	0,06
Gestion	...	...	0,24**	...	...	0,16
Sciences naturelles et appliquées	...	...	0,18*	...	...	0,19
Autres professionnels	...	...	0,31***	...	...	0,30*
Ventes et services	...	...	0,03	...	...	-0,13
Professions des métiers et transports	...	...	0,20**	...	...	-0,11
Industries productrices de biens	...	...	0,20**	...	...	0,05
Industries des métiers et transports	...	...	0,11	...	...	-0,01
Services aux entreprises	...	...	0,25***	...	...	-0,06
Services publics	...	...	0,12	...	...	-0,08
Semaines de travail par année	...	...	0,01***	...	...	0,02***
Heures de travail par semaine	...	...	0,00*	...	...	0,01***
Taille de l'échantillon		1 818			1 491	
R au carré	0,058	0,150	0,189	0,039	0,080	0,146

Tableau A.2
Estimations par régression du logarithme des gains annuels selon le sexe et le statut d'immigrant (fin)

	Personnes nées au Canada de parents immigrants					
	Hommes			Femmes		
	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3
Coordonnée à l'origine	10,72 ***	10,30 ***	9,15 ***	10,49 ***	9,67 ***	7,81 ***
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	-0,08	-0,10	-0,11	-0,17	-0,16	-0,11
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	0,01	0,11	0,07	0,07	0,09	0,02
Origine ethnique non importante	0,01	-0,01	0,00	0,13 *	0,18 **	0,17 **
Chinois	0,06	0,04	0,09	0,25 *	0,17	0,21 *
Sud-Asiatiques	-0,10	-0,20	-0,13	0,09	0,11	0,22
Noirs	-0,48 ***	-0,36 ***	-0,32 **	-0,29 *	-0,23	-0,20
Philippins	-0,43 *	-0,28	-0,25	-0,15	-0,24	-0,21
Autres minorités visibles	-0,19	-0,18	-0,13	0,13	0,22	0,22
Allemands	-0,07	-0,09	-0,07	0,00	0,04	0,03
Italiens	0,01	0,07	0,09	0,00	0,05	0,02
Portugais	-0,17	-0,09	-0,04	0,00	0,06	0,05
Années possibles d'expérience	0,01	0,02 *	0,01	-0,01	0,00	0,00
Années d'expérience au carré	0,00	0,00	0,00	0,00 **	0,00 *	0,00 **
Marié	0,35 ***	0,32 ***	0,27 ***	0,04	0,05	0,08
Nombre de jeunes enfants	0,06 *	0,05 *	0,06	0,08 *	0,07 *	0,09 **
Diplôme d'études secondaires	...	0,15	0,14	...	0,29	0,32 *
Études postsecondaires partielles	...	0,19	0,15	...	0,48 **	0,43 **
Études universitaires	...	0,63 ***	0,55 ***	...	0,79 ***	0,70 ***
Langue maternelle n'est pas A/F, parlent A/F, mais n'utilisent pas A/F avec les amis	...	-0,03	-0,06	...	0,34 *	0,35 *
Langue maternelle n'est pas A/F, utilisent A/F avec les amis	...	-0,14	-0,17	...	-0,02	0,05
Langue maternelle n'est pas A/F, parlaient A/F dans la famille avant l'âge de 15 ans	...	0,03 *	0,01	...	0,09	0,11 *
Appartenance ethnique forte	...	-0,06	-0,05	...	0,08	0,11 *
Amis de la même origine ethnique	...	-0,03	-0,02	...	0,02	0,03
Travail autonome	...	...	0,11 *	...	...	0,05
Gestion	...	...	0,14	...	...	0,37 *
Sciences naturelles et appliquées	...	...	0,10	...	...	0,23
Autres professionnels	...	...	0,13	...	...	0,34 *
Ventes et services	...	...	0,02	...	...	0,23
Professions des métiers et transports	...	....	0,10	....	....	0,85 **
Industries productrices de biens	...	...	0,10	...	...	0,02
Industries des métiers et transports	...	...	0,08	...	...	-0,23 *
Services aux entreprises	...	...	0,09	...	...	-0,03
Services publics	...	...	0,01	...	...	-0,16
Semaines de travail par année	...	...	0,02 ***	...	...	0,02 ***
Heures de travail par semaine	...	...	0,01 **	...	...	0,02 ***
Taille de l'échantillon		1 195			1 103	
R au carré	0,178	0,254	0,289	0,086	0,150	0,253

... n'ayant pas lieu de figurer
* significatif à p<0,05
** significatif à p <0,01
*** significatif à p <0.001
1. L'anglais/le français.
Nota : Tous les modèles comprennent des variables nominales de région métropolitaine.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Tableau A.3
Estimations du rapport de cotes à partir de modèles logit ordonnés montrant l'association entre la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et la satisfaction à l'égard de la vie, selon le sexe et le statut d'immigrant

	Immigrants			
	Hommes		Femmes	
	Modèle 1[1] Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels	Modèle 1 Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	1,39 *	1,42 *	1,22	1,22
Origine ethnique non importante	1,30 **	1,31 **	1,16	1,16
Chinois	1,78 ***	1,76 ***	1,25	1,26
Sud-Asiatiques	0,95	0,92	0,98	0,98
Noirs	1,39 *	1,33	1,73 ***	1,72 ***
Philippins	0,70	0,69 *	0,98	0,97
Autres minorités visibles	0,99	0,96	1,24	1,23
Allemands	1,36	1,38	0,53	0,53
Italiens	0,92	0,93	0,92	0,93
Portugais	0,51 **	0,51 **	0,90	0,89
Années possibles d'expérience	1,01	1,01	1,04 **	1,04 **
Années d'expérience au carré	1,00	1,00	1,00 **	1,00 **
Marié	0,57 ***	0,59 ***	0,58 ***	0,58 ***
Nombre de jeunes enfants	1,02	1,01	0,93	0,93
Au Canada <=5 ans	1,23	1,11	1,03	1,03
Au Canada 6 à 10 ans	1,16	1,13	1,68 ***	1,68 ***
Diplôme d'études secondaires	0,90	0,92	1,18	1,18
Études postsecondaires partielles	1,03	1,06	1,25	1,25
Études universitaires	0,94	1,00	0,97	0,98
Ne parlent pas A/F[2]	2,82 ***	2,69 ***	4,79 ***	4,74 ***
Langue maternelle n'est pas A/F, parlent A/F, mais n'utilisent pas A/F avec les amis	2,20 ***	2,15 ***	1,62 ***	1,61 ***
Langue maternelle n'est pas A/F, utilisent A/F avec les amis	1,32 *	1,30 *	1,59 ***	1,58 ***
Langue maternelle n'est pas A/F, parlaient A/F dans la famille avant l'âge de 15 ans	1,58 **	1,56 **	1,50 **	1,49 **
Appartenance ethnique forte	0,76 ***	0,77 ***	0,99	0,99
Amis de la même origine ethnique	0,85	0,85	0,93	0,92
Taille de l'échantillon	1 818		1 491	
R au carré	0,043	0,072	0,061	0,061

Tableau A.3
Estimations du rapport de cotes à partir de modèles logit ordonnés montrant l'association entre la concentration de membres de la même collectivité ethnique en milieu de travail et la satisfaction à l'égard de la vie, selon le sexe et le statut d'immigrant (fin)

	Personnes nées au Canada de parents immigrants			
	Hommes		Femmes	
	Modèle 1 Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels	Modèle 1 Gains non compris	Modèle 2 Modèle 1+ logarithme des gains annuels
La plupart des collègues ont la même origine ethnique	1,19	1,19	1,05	1,05
Environ la moitié des collègues ont la même origine ethnique	2,34 **	2,31 **	2,22 *	2,22 *
Origine ethnique non importante	1,99 ***	1,99 ***	1,13	1,13
Chinois	0,99	0,98	1,62	1,62
Sud-Asiatiques	1,24	1,24	1,37	1,37
Noirs	1,75 *	1,79 *	1,77 *	1,77 *
Philippins	2,24	2,28	0,34	0,34
Autres minorités visibles	1,59	1,61	1,71	1,71
Allemands	2,08 ***	2,10 ***	0,49 **	0,49 **
Italien	0,71	0,70	1,22	1,22
Portugais	0,44 *	0,44 *	0,00	0,00
Années possibles d'expérience	1,13 ***	1,13 ***	1,04	1,04
Années d'expérience au carré	1,00 ***	1,00 ***	1,00	1,00
Marié	0,33 ***	0,33 ***	0,35 ***	0,35 ***
Nombre de jeunes enfants	0,81 *	0,80 *	1,27 *	1,27 *
Diplôme d'études secondaires	1,51	1,48	0,75	0,75
Études postsecondaires partielles	1,06	1,04	1,13	1,14
Études universitaires	1,14	1,09	1,31	1,32
Langue maternelle n'est pas A/F, parlent A/F, mais n'utilisent pas A/F avec les amis	1,29	1,30	4,09 ***	4,10 ***
Langue maternelle n'est pas A/F , utilisent A/F avec les amis	2,44 **	2,47 **	1,80 *	1,80 *
Langue maternelle n'est pas A/F , parlaient A/F dans la famille avant l'âge de 15 ans	0,98	0,98	0,68 *	0,68 *
Appartenance ethnique forte	0,68 **	0,69 **	0,70 *	0,70 *
Amis de la même origine ethnique	0,88	0,88	0,42 ***	0,42 ***
Taille de l'échantillon	1 195		1 103	
Pseudo R au carré	0,146	0,146	0,139	0,140

* significatif à p<0,05
** significatif à p <0,01
*** significatif à p <0,001
1. Le modèle 1 comprend aussi la profession, l'industrie, le statut de travailleur autonome, les semaines travaillées, les heures travaillées, les variables nominales de région métropolitaine.
2. L'anglais/le français.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la diversité ethnique.

Bibliographie

Aydemir, Abdurrahman, et Mikal Skuterud. 2005. « Explaining the deteriorating entry earnings of Canada's immigrant cohorts: 1966–2000 ». *Canadian Journal of Economics*. 38, 2 : 641–672.

Bailey, Thomas, et Roger Waldinger. 1991. « Primary, secondary, and enclave labour markets: A training systems approach ». *American Sociological Review*. 56, 4 : 432–445.

Borjas, George J. 2000. « Ethnic enclaves and assimilation ». *Swedish Economic Policy Review*. 7 : 91–122.

Cheong, Pauline Hope, Rosalind Edwards, Harry Goulbourne et John Solomos. 2007. « Immigration, social cohesion and social capital: A critical review ». *Critical Social Policy*. 27, 1 : 24–49.

Edin, Per-Anders, Peter Fredriksson et Olof Åslund. 2003. « Ethnic enclaves and the economic success of immigrants-evidence from a natural experiment ». *The Quarterly Journal of Economics*. 118, 1 : 329–357.

Fong, Eric. 2001. « Participating in the ethnic economy and psychological well-being ». *Asian and Pacific Migration Journal*. 10, 1 : 35–52.

Fong, Eric, et Linda Lee. 2007. « Chinese ethnic economies within the city context ». Dans *Chinese Ethnic Business: Global and Local Perspectives*. 149–172. Eric Fong et Chui Luk (rév.). New York : Routledge.

Fong, Eric, et Emi Ooka. 2002. « The social consequences of participating in the ethnic economy ». *International Migration Review*. 36, 1 : 125–146.

Frenette, Marc, et René Morissette. 2005. « Will they ever converge? Earnings of immigrant and Canadian-born workers over the last two decades ». *International Migration Review*. 39, 1 : 228–257.

Frey, William H. 1995. « Immigration and internal migration 'flight' from US metropolitan areas: Toward a new demographic balkanisation ». *Urban Studies*. 32, 4/5 : 733–757.

Galster, George C., Kurt Metzger et Ruth Waite. 1999. « Neighborhood Opportunity Structures of Immigrant Populations, 1980 and 1990 ». *Housing Policy Debate*. 10, 2 : 395–442.

Glazer, Nathan, et Daniel Patrick Moynihan. 1963. *Beyond the Melting Pot: The Negroes, Puerto Ricans, Jews, Italians and Irish of New York City*. Cambridge, Mass. : The MIT Press.

Green, David A., et Christopher Worswick. 2004. *Gains des immigrants de sexe masculin au Canada : effets de l'intégration au marché du travail et avantages de l'expérience acquise à l'étranger*. Ottawa : Citoyenneté et immigration Canada, Recherche et statistiques stratégiques.

Gregg, Alan. 2006. « Identity crisis ». *The Walrus*. March 2006. www.walrusmagazine.com/articles/2006.03-society-canada-multiculturalism (accessed February 12, 2008.)

Hou, Feng. 2006. « Spatial assimilation of racial minorities in Canada's immigrant gateway cities ». *Urban Studies*. 43, 7 : 1191–1213.

Hou, Feng, et Larry S. Bourne. 2006. « The migration-immigration link in Canada's gateway cities: a comparative study of Toronto, Montréal, and Vancouver ». *Environment and Planning A*. 38, 8 : 1505–1525.

Hou, Feng, et Garnett Picot. 2003. *Enclaves de minorités visibles dans les quartiers et résultats sur le marché du travail des immigrants*. Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 11F0019MIF2003204 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Lee, Jennifer, et Frank D. Bean. 2004. « America's changing color lines: Immigration, race/ethnicity, and multiracial identification ». *Annual Review of Sociology*. 30, 1 : 221–242.

Light, Ivan, et Steven J. Gold. 2000. *Ethnic Economies*. San Diego : Academic Press.

Light, Ivan, Georges Sabagh, Mehdi Bozorgmehr et Claudia Der-Martirosian. 1994. « Beyond the ethnic enclave economy ». *Social Problems*. 41, 1 : 65–80.

Logan, John R., Richard D. Alba et Thomas L. McNulty. 1994. « Ethnic economies in metropolitan regions: Miami and beyond ». *Social Forces*. 72, 3 : 691–724.

Logan, John R., Richard. D. Alba et Brian J. Stults. 2003. « Enclaves and entrepreneurs: Assessing the payoff for immigrants and minorities ». *International Migration Review*. 37, 2 : 344–388.

Massey, Douglas S. 1995. « The new immigration and ethnicity in the United States ». *Population and Development Review*. 21, 3 : 631–652.

Min, Pyong Gap, and Mehdi Bozorgmehr. 2000. « Immigrant entrepreneurship and business patterns: A comparison of Koreans and Iranians in Los Angeles ». *International Migration Review*. 34, 3 : 707–738.

Murdie, Robert A., et Carlos Teixeira. 2003. « Towards a Comfortable Neighbourhood and Appropriate Housing: Immigrant Experiences in Toronto ». Dans *The World in a City*. Paul Anisef et C. Michael Lanphier (rév.). Toronto : University of Toronto Press.

Myles, John, et Feng Hou. 2004. « Changing colours: Spatial assimilation and new racial minority immigrants ». *Canadian Journal of Sociology*. 29, 1 : 29–58.

Myles, John, et Feng Hou. 2003. *Établissement réussi et ségrégation résidentielle parmi les minorités visibles de Toronto.* Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 11F0019MIF2003206 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Nee, Victor, et Jimy Sanders. 2001. « Understanding the diversity of immigrant incorporation: A forms-of-capital model ». *Ethnic and Racial Studies.* 24, 3 : 386–411.

Nee, Victor, Jimy M. Sanders et Scott Sernau. 1994. « Job transitions in an immigrant metropolis: Ethnic boundaries and the mixed economy ». *American Sociological Review.* 59, 6 : 849–872.

O'Bryan, K. G., J. G. Reitz et O. M. Kuplowska. 1976. *Les langues non officielles : étude sur le multiculturalisme au Canada.* Ottawa : Multiculturalisme.

Picot, Garnett, Feng Hou et Simon Coulombe. 2007. *Faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants.* Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 11F0019MIF2007294 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Picot, Garnett, et Arthur Sweetman. 2005. *Dégradation du bien-être économique des immigrants et des causes possibles : mise à jour 2005.* Direction des études analytiques : documents de recherche. N° 11F0019MIF2005262 au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Portes, Alejandro, et Leif Jensen. 1989. « The enclave and the entrants: Patterns of ethnic enterprise in Miami before and after Mariel ». *American Sociological Review.* 54, 6 : 929–949.

Portes, Alejandro, et Min Zhou. 1993. « The new second generation: Segmented assimilation and its variants ». *The Annals of the American Academy of Political and Social Science.* 530, 1 : 74–96.

Portes, Alejandro, et Min Zhou. 1996. « Self-employment and the earnings of immigrants ». *American Sociological Review.* 61, 2 : 219–230.

Raijman, Rebeca, et Marta Tienda. 2000. « Immigrants' pathways to business ownership: A comparative ethnic perspective ». *International Migration Review.* 34, 3 : 682–706.

Rath, Jan, et Robert Kloosterman. 2000. « Outsider's business: A critical review of research on immigrant entrepreneurship ». *International Migration Review.* 34, 3 : 657–681.

Reitz, Jeffrey G. 1980. *The Survival of Ethnic Groups.* Toronto : McGraw-Hill Ryerson.

Reitz, Jeffrey G. 1990. « Ethnic concentrations in labour markets et their implications for ethnic inequality ». Dans *Ethnic Identity and Equality: Varieties of Experience in a Canadian City.* Raymond Breton, Wsevolod W. Isajiw, Warren E. Kalbach et Jeffrey Reitz (rév.). Toronto : University of Toronto Press.

Reitz, Jeffrey G. 2001. « Immigrant success in the knowledge economy: Institutional change and the immigrant experience in Canada, 1970–1995 ». *Journal of Social Issues.* 57, 2 : 579–613.

Reitz, Jeffrey G., et Sherrilyn M. Sklar. 1997. « Culture, Race, and the Economic Assimilation of Immigrants ». *Sociological Forum.* 12, 2 : 233–277.

Reitz, Jeffrey G., Liviana Calzavara et Donna Dasko. 1981. « Ethnic inequality and segregation in jobs ». Research Paper no. 123. Centre for Urban and Community Studies. Toronto : University of Toronto.

Renaud, V., et R. Costa. 1999. *1996 Census of Population: Certification Report, Population Group.* Division de la statistique sociale, du logement et des familles. Ottawa : Statistique Canada.

Sanders, Jimy M. 2002. « Ethnic boundaries and identity in plural societies ». *Annual Review of Sociology.* 28, 1 : 327–357.

Sanders, Jimy M., et Victor Nee. 1987. « Limits of ethnic solidarity in the enclave economy ». *American Sociological Review.* 52, 6 : 745–773.

Sanders, Jimy M., et Victor Nee. 1992. « Comment on Portes and Jensen: Problems in resolving the ethnic enclave debate ». *American Sociological Review.* 57, 3 : 415–418.

Sanders, Jimy M., et Victor Nee. 1996. « Immigrant self-employment: The family as social capital and the value of human capital ». *American Sociological Review.* 61, 2 : 231–249.

Statistique Canada. 2003. Enquête sur la diversité ethnique (EDE) de 2002 - Fichier de microdonnées à grande diffusion et documentation. N° 89M0019XCB au catalogue. Ottawa : Statistique Canada.

Waldinger, Roger. 1993. « The ethnic enclave debate revisited ». *International Journal of Urban and Regional Research.* 17, 3 : 444–452.

Waters, Mary C., et Karl Eschbach. 1995. « Immigration and ethnic and racial inequality in the United States ». *Annual Review of Sociology.* 21, 1 : 419–446.

Waters, Mary C., et Tomás R. Jiménez. 2005. « Assessing immigrant assimilation: New empirical and theoretical challenges ». *Annual Review of Sociology.* 31, 1 : 105–125.

Wilson, Franklin D. 2003. « Ethnic niching and metropolitan labor markets ». *Social Science Research.* 32, 3 : 429–466.

Wilson, Kenneth L., et Alejandro Portes. 1980. « Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experiences of Cubans in Miami ». *The American Journal of Sociology.* 86, 2 : 295–319.

Zhou, Min. 1997. « Segmented assimilation: Issues, controversies, and recent research on the new second generation ». *International Migration Review*. 31, 4 : 975–1008.

Zhou, Min. 2004a. « Revisiting ethnic entrepreneurship: Convergencies, controversies, and conceptual advancements ». *International Migration Review*. 38, 3 : 1040–1074.

Zhou, Min. 2004b. « The role of the enclave economy in immigrant adaptation and community building: The case of New York's Chinatown ». Dans *Immigrant and Minority Entrepreneurship: Building American Communities*. 37–60. John Sibley Butler et George Kozmetsky (rév.). Westport, Connecticut : Praeger.

Zhou, Min, et John R. Logan. 1989. « Returns on human capital in ethnic enclaves: New York City's Chinatown ». *American Sociological Review*. 54, 5 : 809–820.